VIE PARLEMENTAIRE

INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT

Texte de la question écrite N° 91298 publiée au JO le 19/10/2010 page 11360

Mme Laure de La RAUDIERE interroge M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur les divergences d'interprétation des textes concernant le montant de l'indemnité à verser à l'assistante maternelle agréée lors de la rupture de son contrat à durée indéterminée. L'article 18 de la convention collective des assistantes maternelles entrée en vigueur le 1er janvier 2005 dispose que *en cas de rupture du contrat par retrait d'un enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins un an d'ancienneté avec lui. Cette indemnité sera égale à 1/120 du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat. Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée des cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi*. Le statut des assistants maternels employés par des particuliers employeurs est tout à fait particulier et le licenciement n'est pas un mode de rupture du contrat de travail entre une assistante maternelle agréée et un particulier employeur. Seul le retrait de l'enfant entraîne la rupture du contrat et constitue un mode original de rupture à l'initiative du parent employeur. Il en résulte que les dispositions du code du travail sur le licenciement sont inapplicables à la relation de travail particulière entre une assistante maternelle et un particulier employeur. Cependant, après l'entrée en vigueur de la loi de modernisation du marché du travail n° 2008-296 du 25 juin 2008, certains syndicats se sont interrogés sur la question de savoir si, dans le cas d'une rupture de contrat pour retrait d'enfant (absence de faute) les indemnités de licenciements calculées selon le droit commun étaient applicable (1/5 des salaires). Une fiche de la direction générale du travail n° 2008-42 du 19 novembre 2008 s'est prononcée en faveur de l'application de l'article L. 1234-9 du code du travail (soit 1/5 des salaires). Or la Cour de cassation a, depuis l'émission de cette fiche, pris par deux fois position et réaffirmé que seuls les articles repris à l'article L. 423-2 du code de l'action sociale s'appliquaient et que la procédure de licenciement décrite dans le code du travail et l'indemnité en résultant n'étaient pas applicable aux assistantes maternelles (arrêt du 16 décembre 2009 (pourvoi n° 08-42579), arrêt du 25 mars 2009 (pourvoi n° 07-43472). Cela remet en cause l'interprétation de la DGT qui prévoit l'obligation de verser des indemnités de licenciement dans le cas spécifique d'un retrait d'enfant, en dehors d'une procédure de licenciement. Aussi, elle souhaiterait qu'il puisse éclairer les milliers de parents employeurs et leurs assistantes maternelles quant à la règle de droit applicable pour le calcul des indemnités en cas de rupture de leur contrat de travail à durée indéterminée.

PRESOMPTION D'INNOCENCE

Texte de la question écrite N° 90637 publiée au JO le 12/10/2010 page 11083

Mme Muriel MARLAND-MILITELLO interroge Mme la secrétaire d'État chargée de la famille et de la solidarité sur les modalités de suspension des agréments des assistants maternels et des assistants familiaux. L'article L. 421-6 du code de l'action sociale et des familles dispose que *si les conditions de l'agrément cessent d'être remplies, le président du conseil général peut, après avis d'une commission consultative paritaire départementale, modifier le contenu de l'agrément ou procéder à son retrait. En cas d'urgence, le président du conseil général peut suspendre l'agrément. Tant que l'agrément reste suspendu, aucun enfant ne peut être confié*. L'article R. 421-24 du même code précise que *la décision de suspension d'agrément fixe la durée pour laquelle elle est prise qui ne peut en aucun cas excéder une période de quatre mois*. La période de suspension est en général mise à profit pour mener une enquête. Néanmoins il peut arriver qu'à l'issue de la période de suspension, l'enquête ne soit pas terminée. Dans ce cas, elle aimerait savoir ce qu'il advient de l'agrément concerné et si la suspension peut être prolongée.

Lettres à ses députés, Monsieur Philippe MARTIN et Madame Gisèle BIEMOURET
De Madame Maryline REVEILLARD, Présidente de l'ADAAF 32

Réponse de leur Vice-présidente déléguée à l'Enfance et à la Famille Madame Michelle MEUNIER
À Madame Isabelle CHRETIEN présidente de l'UDAMFALA
Et Madame Marie-Noëlle PETITGAS, Présidente de l'UDAFAAM 44 RAM

Mesdames,
J'ai le plaisir d'accuser réception de votre courrier au Président du Conseil Général du 17 juillet, qui a retenu toute mon attention et qui pose la question du principe de précaution vis-à-vis des enfants et de l'antinomie avec le droit du travail des assistants maternels et familiaux pendant l'enquête judiciaire.
En ce qui concerne les assistants familiaux, il est nécessaire que soient mises à plat des procédures qui concernent plusieurs services. Des démarches sont engagées dans ce sens. Mon souci est d'éviter la pénalisation financière des assistants familiaux dans l'attente de l'enquête judiciaire.
Pour les assistants maternels, il ne peut y avoir transfert de charges financières des parents employeurs au Conseil Général, cependant la suspension et le retrait d'agrément permettent que les intéressés bénéficient de l'ouverture des droits au chômage. Bien entendu le préjudice moral reste important, certains assistants maternels ont pu obtenir une compensation financière au titre de la réparation du préjudice.
Je ne manquerai de vous tenir informées des avancées de ce dossier pour les assistants familiaux.

GARDE DES JUMEAUX

Texte de la question écrite N° 90373 publiée au JO le 12/10/2010 page 11081

M. Marc FRANCINA alerte Mme la secrétaire d'État chargée de la famille et de la solidarité sur le manque de place évidente en crèche ainsi sur la situation des parents de jumeaux. En effet la volonté gouvernementale était de créer un nombre de places suffisant en crèche afin de permettre notamment aux femmes de reprendre après la grossesse une activité professionnelle et ainsi ne pas venir augmenter les rangs des chômeurs. Or le manque cruel de place ne permet pas de satisfaire les demandes et notamment les demandes des parents de jumeaux. Ceux-ci se trouvent confrontés aux refus récurrents des assistantes maternelles de recevoir des jumeaux, et ce sans raison apparente, hormis le fait que ce sont des jumeaux et que la psychologie des jumeaux est plus complexe. De fait, les mamans de jumeaux se retrouvent souvent confrontées à un double problème de garde puisque celles qui souhaitent reprendre une activité ne sont pas prioritaires dans les places en crèches municipales, si elles n'ont pas encore de contrat, et que les assistantes maternelles refusent de les garder. Il lui demande donc les mesures mises en place afin de faciliter l'ouverture de crèche par les collectivités et également par les entreprises et, par ailleurs, les mesures incitatives qui pourraient être imaginées auprès des assistantes maternelles afin de les encourager à prendre des jumeaux en garde.

Loi CHATEL **Encore quelques jours pour résilier votre « mutuelle frais de santé » !**
Si vous êtes déjà assuré auprès d'une Mutuelle ou d'une Compagnie d'assurance et que vous souhaitez adhérer au contrat Groupe souscrit par l'UFNAFAAM, vous avez la possibilité de résilier votre contrat en cours en application de la Loi CHATEL n° 2005-67 du 28 janvier 2005. « Pour les contrats à tacite reconduction couvrant les personnes physiques en dehors des activités professionnelles, la date limite d'exercice par l'Assuré du droit à la dénonciation du contrat doit être rappelée avec chaque avis d'échéance annuelle de prime ou de cotisation ». Lorsque cet avis lui est adressé moins de quinze jours avant cette date, ou lorsqu'il lui est adressé après cette date, l'Assuré est informé avec cet avis qu'il dispose d'un délai de vingt jours suivant la date d'envoi de cet avis pour dénoncer la reconduction du contrat. Dans ce cas, le délai de dénonciation court à partir de la date figurant sur le cachet de la poste. Lorsque cette information ne lui a pas été adressée conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, l'Assuré peut mettre un terme au contrat, sans pénalités, à tout moment à compter de la date de reconduction en envoyant une lettre recommandée à l'Assureur. La résiliation prend effet le lendemain de la date figurant sur le cachet de la poste. Afin de faciliter vos démarches, vous trouverez ci-après un modèle de lettre de résiliation à compléter et à adresser à votre assureur en recommandée avec AR. Vous pourrez ainsi en toute liberté adhérer au contrat d'assurance Groupe « Complémentaire Frais de Santé » souscrit par l'UFNAFAAM et bénéficier de ses multiples avantages (voir circulaire octobre 2010).
Pour tous renseignements complémentaires, vous pouvez contacter :

- Thierry MIGEON 01 44 13 13 75 t.migeon@declarens.com
- Franck MATEOS 01 44 13 13 32 f.mateos@declarens.com

Toujours désireux de mieux vous accompagner, nous sommes persuadés que vous apprécierez les avantages du partenariat UFNAFAAM / DE CLARENS et, notamment son contrat d'assurance Groupe « Complémentaire Frais de Santé ».

VIE INTERNE

LA PROVENCE *dimanche 24 octobre 2010*

ARDEPAMF 13

A la conférence « DE L'ENFANCE A L'ADOLESCENCE », Monsieur Guillaume BRONSARD, psychiatre de l'enfant et de l'adolescent, a su captiver son auditoire.

Samedi 16 octobre, l'ARDEPAMF 13 organisait, dans l'Espace Charles TRENET, une conférence ouverte à tous sur le thème « DE L'ENFANCE A L'ADOLESCENCE : APPRENDRE A PERDRE POUR GRANDIR ».

Pour cette intervention, les organisateurs avaient invité Guillaume BRONSARD, psychiatre de l'enfant et de l'adolescent, directeur de plusieurs structures en rapport avec les enfants et adolescents et collaborateur du célèbre professeur Marcel RUFO.

Brillant orateur, Guillaume BRONSARD a d'abord développé le propos à partir des différentes étapes depuis l'enfance, notamment les phases d'opposition, les difficultés de sommeil, les relations aux deux parents, jusqu'à l'adolescence et ses caractéristiques, expérimentation, découverte du corps et de la sexualité, mais surtout les addictions, la boulimie et l'anorexie. Le public, déplacé en nombre, a apprécié la qualité du propos de l'intervenant tant dans le fond que dans sa manière de le donner, très sérieusement mais aussi avec beaucoup d'humour et de détachement lorsque cela s'y prêtait.

Après une courte pause, Guillaume BRONSARD a répondu aux questions des professionnels de l'enfance et des parents présents qui tournaient notamment autour de l'inquiétude quant aux adolescents victimes d'anorexie, de boulimie et de diverses addictions. Le public est reparti ravi de ce moment enrichissant, véritable succès pour l'ARDEPAMF 13 qui organise nombre d'interventions régulières.

MF

44

FICHE TECHNIQUE DES MAM

La fiche technique des MAM établie et validée par la CDAJE du Conseil Général de la Loire Atlantique (44), parue dans notre circulaire n° 278 de septembre 2010 page 25 a été remise à jour. Vous pouvez la consulter dans son entier sur notre site Internet www.ufnafaam.fr espace adhérent.

REFUS DE SUBVENTION RAM

Une association ou une assistante maternelle sollicite d'une CAF une subvention d'équipement, pour un projet de crèche parentale ou d'installation. Demande rejetée. Mais, considérant que sa demande a été instruite dans des conditions fautives, l'association demande à la CAF réparation de son préjudice. A quel tribunal s'adresser ?

C'est au tribunal administratif que devra s'adresser l'association ou l'assistante maternelle qui voudrait contester un refus de prime à l'installation. En revanche, un refus de prêt à l'amélioration de l'habitat relève du tribunal des affaires de Sécurité sociale.

Source : L'assmat N° 93/novembre 2010

Petit jeu de Pâques :
Trouve les députés de l'opposition
cachés dans cet hémicycle
Tu en trouves toi ?
Non aucun, ils sont bien cachés !

Association des assistantes maternelles de la Chapelle Launay et du Canton de SAVENAY
15 Le Pré Jodic
44260 La Chapelle Launay
02 40 56 97 66
N°Siren : 494 265 093
Mel : aamclcs@orange.fr

Assistante maternelle : un métier à Haut Risque ! RAM

Savenay, le 18 avril 2006. Un bébé de 5 mois, avait été confié à une assistante maternelle par ses parents. A l'heure de midi, l'assistante maternelle appelait les secours et l'enfant était hospitalisé. Il est décédé le 13 mai 2006 victime du syndrome du bébé secoué. L'assistante maternelle, accusée d'avoir secoué le bébé, jugée en novembre 2010, vient d'être condamnée à deux ans de prison ferme et 3 avec sursis bien que la défense ait plaidé l'acquittement au bénéfice du doute. Pourtant l'assistante maternelle qui n'avait pas bénéficié de la formation du Conseil Général nie les faits. Dans cette affaire et malgré le jugement, la question reste entière. Le défenseur de l'assistante maternelle plaide l'acquittement : "Doit-on prendre le risque de condamner un innocent ? Non ! Nous avons la certitude que la datation du traumatisme (...) n'est pas possible. (...) C'est peut-être elle, mais ce n'est peut-être pas", a lancé l'avocat de l'assistante maternelle. Contrairement aux autres salariés, les assistantes maternelles sont exposées aux risques juridiques. C'est la parole de l'assistante maternelle contre celle des parents et faute de témoin, l'assistante maternelle ne peut se défendre. Parmi les Assistantes maternelles du Canton, qui n'a pas vécu des situations délicates ? Qui ne s'est pas vu confier un bébé malade parfois même sans en être averti par les parents. A l'association, nous avons des exemples de parents qui ont confié leur enfant le matin à leur assistante maternelle sans la prévenir que la nuit précédente ils avaient fait appel au médecin en urgence, d'autres au SAMU. Accuser son assistante maternelle parfois sans preuve, peut parfois se terminer en drame. C'est ce qui s'est produit récemment à FAY de Bretagne.

Contexte : A la suite d'une procédure judiciaire ayant entraîné l'hospitalisation d'un enfant de 4 mois (syndrome du bébé secoué), une assistante maternelle a été convoquée par le médecin de PMI afin qu'il lui soit signifié que son agrément était suspendu, conformément à la réglementation.

Quelque temps après, l'assistante maternelle s'est suicidée. Il ne peut être écarté que cette décision pourrait être le fait générateur du suicide de cette assistante maternelle. A toutes fins utiles et vu l'état de détresse de l'assistante maternelle, lors de l'entretien réalisé dans les services de la PMI au conseil général, le médecin de PMI avait proposé, à l'assistante maternelle, l'intervention d'une psychologue pour la soutenir et l'accompagner dans cette situation difficile. L'assistante maternelle n'avait pas donné suite, il était déjà trop tard……Plus tard, la justice a considéré **que les suspicions étaient non fondées**…..Devant cette situation le mari de l'assistante maternelle saisissait les élus.

Le sénat dans sa séance du 15 décembre 2009 abordait le sujet au travers d'une question déposé par le sénateur, **M. Jean-Léonce Dupont. :** *« Madame la secrétaire d'État, je souhaite vous interroger sur l'éventuelle réparation par le département des préjudices subis par une assistante maternelle ayant fait l'objet d'une suspension ou d'un retrait d'agrément prononcé par le président du conseil général à la suite de l'ouverture d'une enquête pénale portant sur des suspicions d'actes répréhensibles, de son fait ou du fait d'une des personnes vivant au foyer,* ***suspicions considérées postérieurement comme non fondées par la justice pénale.*** **»** Malheureusement comme vous pourrez le lire sur le site du sénat : http://www.senat.fr/seances/s200912/s20091215/s20091215001.html, ce qui angoissait nos élus ce n'était pas de se préoccuper du sort de l'assistante maternelle, de son mari resté seul ou de ses enfants désormais orphelins mais plutôt de s'interroger sur les conséquences éventuelles de la décision de retrait d'agrément notamment lorsque cette dernière reste infondée.

Alors à toutes les assistantes maternelles du Canton l'association rappelle qu'il faut être vigilante et se protéger. Il est donc préférable de ne pas accueillir un enfant dès lors qu'il existe un doute (maladie, présence d'ecchymoses, modification du comportement de l'enfant, des parents). Pour seulement quelques euros de l'heure, les assistantes maternelles sont juridiquement fortement exposées inutile de prendre un tel risque.

L'ASSOCIATION RAPPELLE QU'ELLE PROPOSE UNE ASSURANCE JURIDIQUE INDISPENSABLE DANS CE GENRE DE SITUATION.

Contacts : Association des assistantes maternelles de la Chapelle Launay et du Canton de Savenay.
Marie-Claude JUBEAU Présidente 0240569766 aamclcs@wanadoo.fr

VIE ASSOCIATIVE

SUBVENTION

Utilisée ou remboursée. Une subvention non utilisée ou détournée de son affectation doit être remboursée : c'est la loi ![1.] En revanche, jusqu'à cette année 2010, il n'existait pas, d'une façon formelle, d'obligation de restituer un reliquat de subvention dès lors que l'activité subventionnée avait été pleinement exécutée conformément aux obligations définies dans la convention de subvention. Les reliquats venaient abonder le fonds de roulement de l'association ou les fonds propres, réduisant les conséquences financières des délais de versement des subventions. Cette absence formelle d'obligation connaissait néanmoins des atténuations.

[1]Décr.-loi du 30 juin 1934 et loi n° 45-0195 du 31 décembre 1945, JO du 1er janvier 1946, art 112

Source : juris**associations** numéro spécial du15 octobre 2010

DEMATERIALISATION DES DEMANDES DE SUBVENTION

Associations, vous désirez obtenir des subsides de l'Etat, des collectivités territoriales et/ou des établissements publics…Simplifiez-vous la vie : rendez-vous sur le Web !

Toute association déclarée a la faculté de recevoir des subventions de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics. Pour cela, il lui incombe de remplir un dossier de financement. Cette procédure fastidieuse a tendance à décourager les organismes sans but lucratif confrontés à une recrudescence de montages de dossiers variant au regard des exigences spécifiques des différents bailleurs publics. Pour mettre un terme à cette lassitude constatée chez les associations, le gouvernement a instauré voilà déjà huit ans [1] un dossier unique de demande de financement dont le formulaire CERFA n° 12156*03 vient d'être modifié par la circulaire du Premier ministre du 18 janvier 2010[2]. Cette nouvelle procédure répond à un double objectif :

- améliorer la simplification des démarches pour les associations
- accélérer les traitements de leurs besoins.

Servant désormais de base à toutes les relations instaurées entre l'administration et l'association, ce dossier a l'avantage de n'être constitué qu'une seule fois, sauf modification sérieuse. Rappelons toutefois que ce dossier unique a simple vocation à financer des actions spécifiques ou encore le fonctionnement général de l'association et exclut toutes demandes relatives à l'investissement.

Désireux d'aller un cran plus loin dans cette démarche de simplification des relations entre administration et associations, le gouvernement a lancé en novembre 2008 le service de subvention en ligne offrant aux associations sollicitant une aide publique un guichet unique de demande de subvention. Le projet Subv@net est partie intégrante de ce dispositif. Il constitue un guichet unique sur Internet pour les demandes de subvention effectuées auprès des services de l'Etat. Cette télé procédure couvre les étapes de saisie, d'instruction et de suivi des demandes (hors subventions d'investissement) et prend en compte la diversité des ressources des associations et la multiplicité des financeurs au niveau de l'Etat. Ce dispositif offre également la possibilité à un porteur de projet d'accéder facilement à l'ensemble des procédures d'aides existantes grâce aux informations saisies par les services de l'Etat et ses partenaires. Il pourra ainsi choisir, selon son territoire d'intervention, le thème et le public concernés par son projet. Ce programme permettra également aux associations de bénéficier d'un portail associatif leur fournissant un espace professionnel de publication des données qu'elles sont amenées à produire à l'administration (ADELE 65 Espace Association). Interrogée par une députée UMP[3] sur le bilan du fonctionnement de ce dispositif Subv@net, la secrétaire d'Etat chargée des sports, de la jeunesse et de la vie associative a rappelée, outre l'objectif et le fonctionnement de ce dispositif, sa dimension interministérielle s'adressant également aux financeurs publics tels que les collectivités territoriales. Par ailleurs, elle insiste sur la réception par les services déconcentrés d'une circulaire leur demandant notamment de poursuivre le déploiement et d'inciter les associations à s'enregistrer dans ce dispositif[4]. Ce guichet unique est encore aujourd'hui dans une phase d'expérimentation même s'il tend de plus en plus à se propager dans le monde associatif

[1] Circ. Du 24 décembre 2002 relative aux subventions de l'Etat aux associations, JO du 27 ; voir JA n° 361/2007, p. 18.

[2]Circ. NOR PRM/X/10/01610/C du 18 janvier 2010, JO du 20.

[3]Rép. min à M. MARLAND-MILITELLO, JOAN du 26 mai 2009, n° 3575

[4]Voir JA n° 398/2009, p.8.

Source : juris**associations** numéro spécial du15 octobre 2010

B comme BENEVOLE

Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial. On est donc dans l'engagement, terme très fort qui souligne l'implication personnelle à son plus haut niveau.

L'engagement associatif va de pair avec la notion de liberté. Par ailleurs, la caractéristique de la gratuité est une composante supplémentaire du statut ou plutôt du « non-statut » du bénévole. Certes, il y a des retours autres que financiers mais l'absence de rémunération est un facteur d'indépendance.

Qu'est ce qui motive l'engagement bénévole ?

Des facteurs divers se conjuguent : d'un côté, la recherche d'un épanouissement personnel grâce à de nouveaux contacts sociaux, à des acquisitions de connaissances ou à l'utilisation de compétences que l'on veut faire fructifier, d'un autre côté, des motivations altruistes telles que la défense d'une cause ou la volonté de donner du sens à sa vie en rendant le monde meilleur.

Comment développer l'engagement bénévole ?

Il faut donner envie aux éventuels bénévoles de s'engager et il faut fidéliser ceux déjà impliqués, en particulier ceux qui le sont de fraîche date, en général plus fragiles que les autres. Il faut prendre en compte le changement des mentalités et attribuer une mission précise au nouveau bénévole. Avant de se lancer dans des recrutements, l'association aura donc fait l'inventaire des besoins qui nécessitent le recours au bénévolat. Ce recours ne doit pas entraîner de risques de confusion dans le « qui fait quoi ». Comme le rappelle fréquemment France Bénévolat, un bénévole n'est pas un salarié non payé.

Tout cela ne se conçoit pas sans une démarche de formation qui peut revêtir bien des formes : transmission par un collègue, recueil d'instructions, formation interne avec rappel du projet associatif et explication de la logique de la mission par rapport à ce projet, formation externe qui, parfois, réunit des bénévoles d'associations différentes. Les formations aux « métiers » de l'association telle que l'écoute dans une structure qui soutient une quelconque catégorie de bénéficiaires existent sous une forme ou sous une autre. Les formations à la gouvernance des associations sont moins fréquentes, ce qui peut être une des explications à la grave crise de recrutement des bénévoles élus.

La fidélisation des bénévoles

Cette fidélisation passe par un dialogue, notamment entre le bénévole et son « référent ». Ce dernier peut jouer à la fois le rôle de professeur et celui de supporter qui vient relever le moral du bénévole quand ce dernier connaît des moments de fatigue et de découragement. Bien souvent, un salarié « permanent » peut avoir une action de coordination qui soulage le travail des bénévoles et qui permet d'assurer les plannings et de lancer de nouveaux projets. Fidéliser implique de prendre en considération les bénévoles, leurs conditions de travail, la façon dont on les tient informés, la façon dont on sait les accueillir puis maintenir le contact et, enfin, la façon dont on sait les remercier.

Un maître mot pour conclure : celui de compétence. La compétence se trouve et est utile à tout niveau mais les difficultés de plus en plus importantes que rencontrent les associations les obligent à se mettre en mesure de choisir des personnalités compétentes, éventuellement futurs administrateurs, capables d'accomplir des tâches délicates en gardant l'esprit associatif.

Source : juris**associations** 425-1er octobre 2010

PASSERELLES ET COMPETENCES

La principale problématique des associations aujourd'hui, c'est la fidélisation des bénévoles compétents. Celles qui gagneront la guerre du bénévolat – parce qu'il y en a une, la population n'est pas extensible à l'infini – sont celles qui auront compris que les bénévoles sont la colonne vertébrale de leur projet.

Témoignage : En 2002, je travaillais pour un grand cabinet de ressources humaines après avoir connu une expérience humanitaire dans ma jeunesse. Je commençais d'ailleurs à prendre un peu de distance avec mon activité professionnelle. Un jour, j'ai rencontré dans le métro quelqu'un que j'avais connu en Thaïlande et qui était resté dans le milieu associatif. Son association était en train de disparaître car elle ne parvenait pas à trouver de directeur général – un certain nombre avaient été recrutés mais n'étaient pas restés. Cet ami m'a demandé de venir l'aider. Le mois où j'ai conduit cette mission bénévole, ma femme m'a fait remarquer que j'avais en permanence le sourire. Par le plus grand des hasards, j'ai réalisé au même moment mon plus gros chiffre d'affaires. J'ai constaté que cette mission non seulement ne gênait pas ma vie professionnelle, mais que, au contraire, elle la transformait. Enfin, les personnes à qui j'en parlais autour de moi montraient elles aussi l'envie de mener des missions. Engagement, plaisir et envie : tous les ingrédients pour un projet réussi étaient réunis

Source : juris**associations** 427-1er novembre 2010

PARTAGE DES BENEFICES

L'interdiction du partage des bénéfices entre membres

Si l'objet d'une association doit être autre que le partage des bénéfices entre les membres, cela ne signifie pas qu'une association sans but lucratif ne puisse pas faire de bénéfices. Mais ceux-ci ne sauraient être, de quelque façon que ce soit, partagés entre les membres.

Source : juris**associations** 427-1er novembre 2010

UNE BONNE MEDIATION VAUT MIEUX QU'UN LONG PROCES

Pour éviter de recourir aux tribunaux pour régler le moindre différend, il est utile de prévoir dans les statuts de votre association, une clause obligeant de tenter un règlement à l'amiable.

Les relations entre les membres, les administrateurs et les dirigeants d'une association peuvent parfois se détériorer. Il peut aussi exister des irrégularités dans le fonctionnement des instances qui débouchent sur un conflit. La rédaction d'une clause de médiation ou de conciliation dans les statuts de l'association permet de désigner ou de prévoir la désignation d'un médiateur ou conciliateur ainsi que les modalités de son intervention.

EXEMPLE DE CLAUSE DE MEDIATION

En cas de différend ou de litige entre un membre de l'association et l'association, un de ses organes, un de ses administrateurs ou un autre membre, les parties chercheront à régler leur litige devant un médiateur (ou une commission de médiation) (les modalités de sa désignation peuvent être précisées). Une mise en demeure pourra être effectuée par la partie la plus diligente. Le médiateur (ou la commission de médiation) aura pour mission de tenter de trouver une solution amiable au différend (un délai peut être prévu). L'action engagée devant la juridiction par l'une des parties en inobservation de cette clause sera irrecevable.

Source : Associations mode d'emploi Numéro 122 Octobre 2010

PROCES-VERBAUX

COMMENT RENDRE VOS PROCES-VERBAUX INCONTESTABLES ?

Il faut savoir que, faute de preuve, les juges n'hésitent pas à annuler les résolutions car rien ne leur permet de contrôler si les conditions exigées par les statuts et le règlement intérieur étaient réunies.

UN CONTENU MINIMUM

Au même titre que sa rédaction, le contenu du procès-verbal n'est pas imposé par la loi mais certaines mentions doivent forcément y figurer, sans quoi il n'aura aucune force probante devant le juge.

Il est ainsi souhaitable d'indiquer :

- La dénomination de l'association ;
- La date, l'heure et le lieu de la réunion ;
- L'auteur de la convocation et le mode de convocation (en se référant le plus souvent aux statuts ou au règlement intérieur ou à défaut, selon l'usage au sein de l'association) ;
- La liste des membres présents ou représentés (avec les pouvoirs écrits) ou, si le nombre de membres est trop important (souvent pour les assemblées générales) l'indication de la tenue d'une feuille de présence avec émargement des membres ;
- Le cas échéant, le respect du quorum ;
- L'indication de l'ordre du jour ;
- La liste des documents et rapports utilisés durant la réunion (rapport moral et financier, rapport de gestion, statuts de l'association, etc.…) ;
- La désignation du président et du secrétaire de séance (prévue par les statuts, le règlement intérieur ou effectuée en début de séance) ;
- Le résumé des débats en indiquant que des observations sont échangées sur tel sujet. Sant tout retranscrire des discussions qui ont eut lieu durant la réunion et qui peuvent parfois dévier du sujet évoqué ou s'éterniser sans toujours être très pertinentes, le procès-verbal doit permettre de comprendre les grandes idées qui ont été soulevées ;
- Enfin, les résolutions qui ont été votées avec, pour chacune d'elles les modalités et le résultat du vote.

ADJOINTS MAIS PAS POTICHES !

LES ADJOINTS SONT TROP SOUVENT CONSIDERES COMME DE SIMPLES SUPPLEANTS

Être adjoint c'est s'obliger, même dans le cadre d'une fonction peu utilisée dans le fonctionnement quotidien de l'association, à se tenir au courant du secteur auquel on a été attaché pour être prêt le moment venu.

UNE PETITE ASSOCIATION Y A TOUT INTÉRÊT.

Moins qu'à une crise du bénévolat, c'est à une crise du recrutement des dirigeants associatifs que sont confrontées beaucoup d'associations. La filière « adjoint » peut dans ce cadre être utilisée autant comme une filière de formation que comme une filière de recrutement de successeurs préparés et compétents aux dirigeants qui souhaitent passer la main. Ceci vaut pour toutes les associations et pas seulement pour les grosses, où le renouvellement des dirigeants est finalement peut-être plus aisé dans la mesure où le vivier potentiel est plus grand. Une petite association aura donc tout intérêt à intégrer dans son conseil d'administration ou son bureau des postes d'adjoints, même si à première vue il n'y a pas forcément du travail pour deux…Le jour où, après quelques années de bons et loyaux services, le trésorier souhaitera laisser sa place, on pourra tout naturellement se tourner vers son adjoint plutôt que de partir en quatrième vitesse à la pêche d'un hypothétique successeur.

LES MANIFESTATIONS EXONEREES

Le code général des impôts instaure une exonération des impôts commerciaux pour les recettes de toute nature provenant de manifestations exceptionnelles de bienfaisance et de soutien organisées par une association exonérée d'impôts commerciaux dans la limite des six par an (CGI, art. 261, 7 1° c ; voir JA n° 382/2008, p. 30, JA n° 416/2010, p. 16 et JA n° 420/2010, p. 36). Le caractère exceptionnel des recettes ainsi générées implique, selon l'administration fiscale, que ces manifestations ne soient pas la mise en œuvre de l'objet statutaire de l'association. Il ne s'agit là que d'une règle fiscale. Or, en droit civil ou commercial, la notion d'habitude est souvent retenue à partir de deux opérations et non de six !

Source : juris**associations** 427-1er novembre 2010

QUESTIONS REPONSES

PASSIF

Question **: Une association qui va être dissoute peut-elle vendre son mobilier et utiliser l'argent pour offrir des T-shirts personnalisés aux adhérents ?**

Réponse : NON. La décision de dissolution est affaire de l'assemblée générale extraordinaire qui décide cette dissolution et nomme un ou des liquidateurs dont le travail est justement de faire l'état de l'actif et du passif de l'association. L'action des liquidateurs est aussi d'apurer le passif. Ce n'est que lorsqu'il y a extinction du passif que le solde résiduel éventuel peut être dévolu, cette dévolution étant faite suivant ce qui est prévu par les statuts ou décidé par l'AG de dissolution (cf. art 9 de la loi 1901). Toute dévolution à un membre de l'association dissoute s'analyse comme un partage de bénéfices capitalisés, interdit par l'article 1 de la loi du 1er juillet 1901. Une telle opération illicite peut en outre remettre en question le régime fiscal de l'association (instruction fiscale BOI 4 H-5-06 DU 18 décembre 2006).

Source : Associations mode d'emploi Numéro 122 Octobre 2010

FACTURE

Question **: j'ai effectué des achats en tant que président mais la facture est à mon nom. Comment me faire rembourser ?**

Réponse : Présentez la facture et, le cas échéant, ajoutez une petite note (qui devra rester liées à la facture) expliquant la situation. Vous pourrez aussi demander une délibération lors d'une prochaine réunion du Bureau de l'association, pour expliquer et autoriser le remboursement. En comptabilité, le mieux est de créer un compte de tiers de classe IV, dans le quel vous constaterez la créance, au crédit d'un sous-compte de 46, avec comme contre partie l'écriture passée en débit d'un compte de charge (classe 6, dans le sous-compte correspondant à la charge). Lorsque vous serez remboursé de cette somme, votre sous-compte de 46 sera débité (soldant ainsi le compte) et c'est le compte en banque (classe 5) qui sera crédité.

Source : Associations mode d'emploi Numéro 122 Octobre 2010

ACTUALITES

PERIODE D'ESSAI RAM

CLAUSES RELATIVES À LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai ne se présume pas : elle doit être expressément prévue par la lettre d'engagement ou le contrat de travail (c. trav. Art. L. 1221-23).

Cette exigence a mis fin à une jurisprudence constante qui admettait qu'une période d'essai puisse résulter directement d'une convention collective lorsque le salarié avait été mis en mesure d'en prendre connaissance. La période d'essai doit donc figurer dans les contrats conclus depuis le 27 juin 2008, date d'entrée en vigueur de la loi portant modernisation du marché du travail (loi 2008-596 du 25 juin 2008, JO du 26). Les juges ont estimé qu'en l'absence de signature par le salarié de la lettre d'engagement l'existence d'une période d'essai n'état pas prouvée (Cass ; soc. 13 décembre 2000, n0° 98-44464 D).

Absence de clause dans le contrat de travail. A défaut d'une clause contractuelle organisant l'essai, le salarié n'a pas de période d'essai à effectuer. L'employeur souhaitant rompre le contrat devra avoir un motif légitime pour se séparer du salarié et respecter la procédure de licenciement.

Fixer la durée de la période d'essai. La durée de la période d'essai doit être fixée par la lettre d'engagement ou le contrat de travail, en respectant les durées maximales légales fixées par le code du travail pour les salariés en CDI.

Délai de prévenance. La partie qui décide de rompre le contrat durant la période d'essai devra respecter le délai de prévenance fixé par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Contrats successifs dans les mêmes fonctions. En principe, il n'est pas possible de soumettre à une période d'essai un salarié ayant déjà occupé la même fonction chez le même employeur (Cass. Soc. 26 février 2002, n° 0040749, BC V n° 78 ; Cass. Soc. 28 septembre 2005, n° 03-47214, BC V n° 273).

Source : RF social N° 101b octobre 2010

RENOUVELLEMENT le salarié a également son mot à dire !

La période d'essai peut être renouvelée par l'employeur à condition que le salarié ait donné son accord exprès. Selon une circulaire de la Direction générale du travail et une jurisprudence constante (Soc. 25 novembre 2009, n° 08-43.008), toutes dispositions conventionnelles qui imposent seulement à l'employeur de notifier par écrit sa décision unilatérale de renouveler la période d'essai doivent être écartées. Par principe, la période *permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* (C. trav. Art. L. 1221-20). En outre, l'article L. 1221-21 du code du travail précise que la période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. L'article 1134 du code civil dispose, quant à lui, que *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi*. Partant de ces principes, la Cour de cassation a considéré que le renouvellement de la période d'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période initiale, même si les dispositions conventionnelles prévoient une simple information du salarié. (Soc. 12 juillet 2010, n° 09-41.875).

Source : juris**associations** 426-15 octobre 2010

RECHERCHE ASSISTANTS MATERNELS !

Lundi soir, une quinzaine de personnes - des dames exclusivement - sont venues assister à Turckheim à la réunion d'information sur le métier d'assistante maternelle initiée par Daniell RUBRECHT, l'adjointe chargée des affaires sociales. Une réunion publique destinée à susciter quelques vocations pour pallier au besoin urgent d'assistantes maternelles et enrichir la réflexion municipale sur les modalités d'accueil des tout-petits à Turckheim. Turckheim ne compte plus aujourd'hui que sept assistantes maternelles agréées. Toutes reçoivent quotidiennement des appels téléphoniques de parents à la recherche d'une assistante maternelle sans pouvoir répondre favorablement, faute de places. *Lorsque j'ai commencé à exercer ce métier il y a dix-huit ans, nous étions encore une vingtaine,* souligne Christiane venue participer à la réunion. Une maman a témoigné également de ses difficultés pour trouver une assistante maternelle avec plus de 400 coups de téléphone. RAM

Source : DNA mercredi 27 octobre.

AUTO ENTREPRENEUR RAM

LES ACTIVITÉS EXCLUES

En effet, la notion de « services à la personne » regroupe un très grand nombre d'activités diverses et variées. Certaines activités ne sont pas légalement éligibles au statut auto entrepreneur. Donc si vous souhaitez travailler dans l'un de ces domaines, il vous faudra choisir un autre statut pour créer votre entreprise, ou choisir une autre activité en auto entrepreneur…Parmi les activités de services à la personne que vous ne pouvez pas exercer en auto entrepreneur, on peut notamment citer :

- le jardinage à domicile (ou autres services similaires relevant de la TVA agricole et est donc exclus du régime auto entrepreneur) ;
- **le métier d'assistante maternelle (le code de la sécurité sociale stipule que les assistantes maternelles doivent obligatoirement être salariées).**

Même s'ils ne sont pas directement exclus du statut auto entrepreneur, certains métiers sont réglementés et nécessitent :

- soit des qualifications prouvées par un diplôme ou un certificat ;
- soit un agrément qualité lié à différents critères comme le lieu d'accueil, etc…

A titre d'exemple il est nécessaire d'obtenir un agrément qualité (très compliqué à obtenir) pour exercer dans le domaine :

- des soins et activités touchant des enfants de moins de 3 ans ;
- des soins, services et aide à domicile auprès de personnes dépendantes (personnes âgées ou en situation de handicap).

autoentrepreneurinfo.com

MESURE D'AMEO

Maintien d'une mesure d'AEMO jusqu'au placement effectif. Lorsqu'il confie un mineur au service de l'aide sociale à l'enfance, le juge des enfants peut maintenir la mesure d'action éducative en milieu ouvert jusqu'à la réalisation effective du placement, ces deux mesures ne s'exerçant pas de façon concomitante.

Les mesures n'étaient pas concomitantes. Pour la Cour de cassation en effet, si l'article 375-4 du code civil exclut cette double mesure, il n'interdit pas au juge des enfants de maintenir la mesure de milieu ouvert jusqu'à l'exécution effective du placement, les deux mesures ne s'exerçant pas de manière concomitante. Dans la pratique, et sauf les cas d'urgence, il n'est pas rare qu'un certain délai s'écoule entre la décision de placement et la mise en œuvre de cette décision. Il serait dommageable à l'enfant, mais aussi à sa famille d'être privés d'une intervention et d'un soutien éducatifs pendant ce délai.

Modalités du droit de visite. Dans le même arrêt, la Cour rappelle que le juge des enfants, lorsqu'il ordonne une mesure de placement, n'a pas l'obligation de fixer avec précision les modalités du droit de visite des parents. La formule : « le père bénéficiera d'un droit de visite hebdomadaire sur le lieu du placement en présence d'un éducateur » satisfait aux exigences de l'article 375-7 alinéa 4 du code civil qui impose au juge des enfants de fixer les modalités du droit de correspondance, de visite ou d'hébergement conservés par les parents en cas de placement. Il revient au service gardien de garantir ce droit, parents, mineur et gardien pouvant bien sûr saisir le juge en cas de difficultés.

Source : tsa-quotidien

JOURS DE FRACTIONNEMENT RAM

CALCULEZ LES JOURS DE FRACTIONNEMENT POUR CONGES PAYES

Rappel de la règle (raisonnement en jours ouvrables). Le fractionnement des 24 jours de « congé principal » (hors 5ème semaine) ouvre droit, à certaines conditions, à des jours de congés payés supplémentaires dites « de fractionnement » (c. trav. Art. L. 3141-17 à L. 3141-20). 6 jours de congé principal ou plus pris en dehors de la période légale des congés d'été (1er mai-31 octobre) donnent droit à 2 jours de fractionnement ; 3 à 5 jours pris hors période d'été procurent 1 jour supplémentaire (en pratique, tout dépend donc du solde de congé principal non pris au 31 octobre). Pour rappel :

- il faut prendre au moins 12 jours ouvrables continus durant la période d'été ;
- la 5ème semaine n'ouvre pas droit à des jours de fractionnement ;
- il importe peu que le fractionnement soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié ;
- il est possible de demander au salarié de renoncer aux jours de fractionnement.

Source : RF PAYE/octobre 2010/n° 197

DEPASSEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL RAM

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

La réalisation des heures supplémentaires ou complémentaires peut faire l'objet d'un litige. Généralement c'est l'employeur qui en conteste l'existence ou le nombre.

Juridiquement, la charge de la preuve pèse aussi bien sur l'employeur que sur le salarié (c. trav. Art. L. 3171-4 : Cass. Soc. 30 septembre 2003, n° 02-42730, BC V n° 248). Lorsque le juge est saisi, il forme sa conviction en fonction des éléments (c. trav. Art. L. 3171-4) :

- que le salarié présente à l'appui de sa demande ;
- que l'employeur fournit et qui sont de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Concrètement c'est le salarié qui doit préalablement présenter des éléments de nature à étayer sa demande s'il veut voir cette dernière étudiée par les juges (Cass. Soc. 25 février 2004, n 01-45441, BC V n° 623 ; Cass. Soc. 8 juin, 2010, n° 09-401448 D).

A noter : Le juge peut ordonner les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Il peut aussi prendre sa décision au vu des seuls éléments avancés par le salarié s'il les estime suffisants (Cass. Soc. 7 février' 2001, n° 98-45570 D).

Cela étant, la demande du salarié ne peut pas être rejetée au seul motif qu'il produit des récapitulatifs qu'il a établis (Cass. Soc. 21 janvier 2009, n° 06-45914 D).

Source : RF PAYE

CARRIÈRE RAM

L'âge légal de départ à la retraite fixé à 62 ans

Publié le 10.11.2010

La loi réformant les retraites a été publiée au Journal officiel du mercredi 10 novembre 2010. Les principales mesures prévues par cette loi concernent l'âge légal de départ à la retraite et l'âge de la retraite à taux plein.

Age légal de départ à la retraite

- l'âge légal est porté de 60 à 62 ans en 2018, l'âge légal augmentant progressivement à raison de 4 mois par an à partir du 1er juillet 2011 (la 1ère génération concernée est celle née après le 1er juillet 1951),
- le dispositif lié aux carrières longues est maintenu pour les personnes ayant commencé à travailler avant l'âge de 18 ans afin de permettre un départ anticipé à la retraite avant l'âge légal sous réserve d'avoir la durée de cotisation nécessaire et 2 ans supplémentaires,
- les salariés ayant un certain taux d'incapacité physique du fait d'une situation d'usure professionnelle constatée peuvent continuer à partir à la retraite à 60 ans sans décote.

Age de la retraite à taux plein

- l'âge de la retraite à taux plein qui correspond à l'âge auquel aucune décote ne s'applique passe progressivement de 65 à 67 ans,
- pour les assurés nés avant 1956, parents d'au moins 3 enfants, qui ont interrompu ou réduit leur activité suite à la naissance de leurs enfants, l'âge du taux plein reste fixé à 65 ans,
- pour les assurés handicapés et, sous certaines conditions, pour les parents d'un enfant handicapé, l'âge du taux plein est maintenu à 65 ans.

Source : service public.fr

RCA

REVENU CONTRACTUALISE D'AUTONOMIE

Un revenu contractualisé d'autonomie (RCA) sera versé au titre expérimental dès le mois de décembre 2010. Initiée dans le cadre du plan Agir pour la jeunesse, cette allocation mensuelle de 250 € sera attribuée à titre expérimental aux jeunes âgés de 18 à 25 ans qui s'engagent à rechercher activement un emploi ou à suivre une formation.

Le RCA concernera dans un premier temps les jeunes peu qualifiés ou au chômage depuis une longue durée ou les jeunes titulaires d'une licence en recherche de leur premier emploi depuis au moins six mois. L'expérimentation pourrait ensuite être généralisée.

Source : L'assmat N° 93/Novembre 2010

ABSENCE NON REMUNEREE RAM

VALORISER L'ABSENCE :

Dans le cadre des absences non rémunérées du salarié (ex : retard, grève, mise à pied disciplinaire), l'employeur pratique une retenue sur salaire. Cette retenue doit être strictement proportionnelle à la durée d'absence du salarié. L'employeur ne peut pas retenir une heure de salaire pour une absence de 15 minutes seulement. Il existe différentes méthodes de calcul des valorisations de ces absences non rémunérées, les tribunaux n'en valident qu'une :

La méthode de l'horaire réel de travail (Cass. Soc. 11 février 1982, n° 80-40359, BC v n° 90) :

Un salarié mensualisé est payé 2 500 € par mois pour 35 h de travail hebdomadaires, réparties sur 5 jours à raison de 8 h par jour du lundi au jeudi et 3 h le vendredi. Les jours fériés légaux sont habituellement chômés dans l'entreprise et le salarié est opposé remplir les conditions requises pour bénéficier du maintien de salaire ces jours-là.

- **En mai 2010.** Ce salarié est absent les jeudi 13 (8 h) et vendredi 14 (3 h), soit un total de 11h. Le mois de mai comprend 148 h réelles payées comme du travail (y inclus les jours fériés chômés).
- **En juin 2010.** Ce salarié est absent les mercredi 2 (8 h), jeudi 3 (8 h), vendredi 4 (3 h) et lundi 7 (8 h), soit un total de : (3x8) + 3 = 27 h. Le mois de juin comporte en réalité 156 h de travail réel ou assimilé. La retenue sur salaire est donc de : (2 500 € X 27 h)/156 h = 432,69 €.
- **Synthèse.** Compte tenu de l'horaire réel de chaque mois, chaque heure d'absence du mois de mai équivaut à une retenue de 2 500 €/148 h = 16,89 € et chaque heure d'absence du mois de juin vaut : 2 500 €/156 h = 16,03 €.

Source : RF PAYE/Octobre 2010/n°197

LA DEMISSION LEGITIME RAM

Dans certains cas bien précis, une démission peut être qualifiée de « légitime » et ouvrir droit, pour le salarié concerné, aux allocations chômage, ce type de démission emporte aussi certaines conséquences en paye qu'il est nécessaire de bien connaître.

LES REGLES A APPLIQUER

Qu'est-ce qu'une démission légitime ?

Dans certains cas, une démission peut être considérée comme « légitime » au sens de l'assurance chômage. Dans ces hypothèses, les salariés sont considérés comme involontairement privés d'emploi et peuvent ainsi bénéficier des allocations d'aides au retour à l'emploi (ARE).

14 cas de démission légitime. Les cas de démission légitime concernent 14 cas limitativement définis (règl. ass. Chôm. Du 19 février 2009, art. 2 et 9) :

- changement de domicile d'un salarié de moins de 18 ans ;
- changement de domicile pour suivre son conjoint qui exerce un nouvel emploi ;
- changement de domicile pour se marier ou pour conclure un Pacs ;
- changement de domicile suite à des violences conjugales ;
- salarié victime d'un acte délictueux au sein de l'entreprise (exemple : coups ou violences, vol, harcèlement sexuel ou moral, etc.) ;
- **non-paiement des salaires ;**
- mise en œuvre de la clause de conscience des journalistes ;
- clause de résiliation automatique d'un contrat de travail dit « de couple » ;
- démission pendant la période d'essai d'un emploi repris après un licenciement ou une fin de CDD ;
- démission motivée par une embauche dont la période d'essai est rompue par le nouvel employeur ;
- démission de certains contrats aidés pour un nouvel emploi ou une formation ;
- démission pour créer ou reprendre une entreprise ;
- démission pour conclure un contrat pour une mission de volontariat de solidarité internationale ou associatif.
- démission donnant lieu à une reprise du reliquat des droits à allocation.

Source : RF PAYE/Octobre 2010/n°197

TEMPS PARTIEL RAM

GÉRER LES CONGÉS PAYES AVEC LEURS PARTICULARISMES

DROIT À CONGÉS PAYÉS

Comme les temps pleins. Même ouverture des droits. Les salariés à temps partiel sont soumis aux mêmes conditions d'ouverture de droit à congés payés que les salariés, à temps complet, peu important l'horaire pratiqué (c. trav. Art. L. 3123-11). Ainsi, tout salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif ou équivalent en jours ouvrés (c. trav. Art. L. 3141-3 et L. 3123-10). En pratique, le salarié qui ne justifie pas de 10 jours de travail effectif n'a donc légalement droit à aucun congé payé. ***A noter*** **Les tribunaux européens estiment que le droit à congés payés est ouvert sans condition de temps minimal de travail effectif (CJCE 26 juin 2001, Aff. C. 173/99). Les juges français maintiennent pour le moment cette condition.**

Pas de proratisation de la durée. Les droits à congés payés du salarié à temps partiel ne se proratisent pas en fonction de son horaire de travail (Cass. Soc. 10 mai 2001, n° 99-42566D). ***Exemple*** : Un salarié qui travaille 2,5 jours par semaine acquiert, comme un salarié à temps complet ; 2,5 jours de congés par mois et non 1,25 jours. **Congés supplémentaires** : pas de réduction. En présence de jours de congés supplémentaires, comme le congé supplémentaire des jeunes mères de famille (c. trav. Art. L. 3141-9), l'employeur ne peut pas réduire leur nombre au motif que le salarié travaille à temps partiel (Cass. Soc. 19 mai 2009, n° 07-44609 D).

JOURS OUVRES OU JOURS OUVRABLES ?

Le choix le plus favorable possible. C'est l'employeur qui décide de décompter les congés payés en jours ouvrés (jours normalement travaillés dans l'entreprise) ou en jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés chômés). S'il opte pour le décompte en jours ouvrés, il doit démontrer que le salarié bénéficie au moins du nombre de jours ouvrables de congés payés auxquels il a droit en application de la loi.

Comparer globalement. La comparaison doit être faite globalement sur l'ensemble de la durée du congé et non pour les différentes périodes fractionnées (Cass. Soc. 30 octobre 1997, n° 95-41947 D) l'employeur ne doit pas seulement se fonder sur la seule convention des jours ouvrables en jours ouvrés mais prouver que chacun des salariés concernés à bénéficié de 30 jours ouvrables de congés payés (Cass. Soc. 21 mai 2008, n° 06-45600 D).

Exemple : Un salarié travaille le lundi, mardi et vendredi dans une entreprise où l'horaire collectif est réparti du lundi au vendredi. S'il part en congés une semaine le mardi soir, il faut décompter : vendredi, samedi, lundi, mardi, mercredi et jeudi, soit 6 jours ouvrables. S'il ne revient que le lundi suivant, il aura pris : vendredi, samedi, lundi, mardi mercredi, jeudi, vendredi et samedi, soit 8 jours ouvrables.

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYES

L'indemnité de congés payés est calculée selon les mêmes règles que si le salarié travaillait à temps plein. Elle est donc égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (c. trav. Art. l. 3141-22) sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération, qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait travaillé. L'employeur retient le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié, ce qui se traduira, en pratique par le choix de la règle du 10ème lorsque le salarié travaillait précédemment à temps plein, et de la règle du maintien du salaire lorsque le salarié a augmenté son volume de travail.

Source : RF PAYE/Octobre 2010/n°197

ACTES USUELS

Les notions d'acte usuel et non usuel définies à l'article 372-4 du Code civil sont complétées, pour l'enfant placé, par les deux premiers alinéas de l'article 375-7 du Code civil.

La personne qui exerce la garde de l'enfant peut accomplir seule les actes habituels de la vie de l'enfant, il s'agit des actes usuels. Dès lors qu'une décision rompt avec le passé ou engage l'avenir de l'enfant, cet acte devient un acte non usuel pour lequel le consentement des parents doit être recherché. L'attention des assistants familiaux est appelée sur le fait que ces notions n'ont pas été définies réglementairement et l'ont été partiellement par la jurisprudence. Le seuil entre les actes usuels et non usuels est parfois difficile à «établir. Il n'existe pas de liste des actes usuels et non usuels.

Source : L'assmat N° 93/Novembre 2010

CAP PETITE ENFANCE RAM

Comment se préparer à son obtention ?

De plus en plus d'assistants maternels agréés cherchent à se qualifier et à obtenir le CAP Petite enfance. C'est en effet un diplôme adapté à la profession d'assistant maternel car la personne ayant obtenu ce CAP est défini comme « un professionnel qualifié compétent pour l'accueil et la garde des jeunes enfants ». C'est aussi un moyen de valorisation voire de passerelles vers d'autres milieux professionnels.

D'ores et déjà, les assistants maternels agréés depuis 2007 ont à passer l'épreuve « prise en charge de l'enfant à domicile » dénommée EP1, elle correspond à l'un des six modules du CAP Petite enfance.

Rappelons que le CAP Petite enfance comprend six épreuves au total :

- - EP1 Prise en charge de l'enfant à domicile, (écrit et pratique) ;
- - EP2 Accompagnement éducatif de l'enfant, vie sociale et professionnelle, (oral et écrit) ;
- - EP3 Français (écrit) et Histoire-Géographie (oral avec dossiers) ;
- - EG2 Mathématique et sciences (physique-chimie), (écrit) ;
- - EG3 Education physique et sportive (dont les candidats libres sont dispensés).

Rappelons que pour se présenter le candidat doit :

- - être âgé de 18 ans au 31 décembre de l'année ;
- - justifier au moment du passage de l'EP2 : soit de 12 semaines de formation professionnelle en entreprise ou en stage, à plein temps auprès d'enfants de 0 à 6 ans ; soit une activité professionnelle dans le domaine de la petite enfance (activités correspondant à la finalité du diplôme) en qualité de salarié (420 heures au minimum).

Depuis la loi du 18 janvier 2002, toute personne qui a exercé, pendant au moins 3 ans, une activité justifiée, en tant qu'employé salarié, non salarié ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme, peut bénéficier d'une validation pour l'obtention totale ou partielle du diplôme.

Chaque personne désireuse d'obtenir le CAP Petite enfance doit donc faire le point sur son parcours scolaire et professionnel, raison pour laquelle il est important pour chacun de se situer. Le tableau ci-contre permet de visualiser les épreuves à passer en fonction de chaque situation.

Deux choix sont possibles pour accéder à ce diplôme :

- - le premier par validation des acquis de l'expérience (VAE), les candidats doivent se rapprocher du rectorat de leur académie pour être guidé dans leur démarche ;
- - le second est de se préparer seul à l'aide de cours par correspondance.

Dans tous les cas, l'investissement et le travail demandé est important. Il nécessite des révisions et l'acquisition de connaissances de même que des capacités à rédiger, à s'exprimer à l'oral. Il est conseillé de se faire aider.

Voici ci-après deux questions qui pourraient être posées à l'écrit de l'EP1 par exemple :

Vous êtes assistant maternel agréé, vous résidez dans une maison au sein d'un village, à proximité des écoles. Vous accueillez Eléonore, âgée de 18 mois, et son petit frère Théo, 4 mois, de 7h30 à 18h00.

1) Vous envisagez une sortie cet après-midi si le temps le permet. Justifiez quatre intérêts de cette sortie pour les enfants ?
2) Théo doit être vacciné cette semaine, indiquez les vaccins obligatoires et citez deux vaccins conseillés ?

Réponses attendues :

1) Cela favorise la socialisation de l'enfant par la rencontre d'autres enfants et d'autres adultes.

Cela permet à l'enfant de 18 mois de se dépenser sur un plan physique ce qui correspond à ses besoins compte tenu de son stade de développement, favorise la découverte et l'apprentissage. C'est aussi un milieu favorable à la découverte d'un nouveau vocabulaire (concernant les arbres, les fleurs, les animaux…), cela favorise l'oxygénation et permet de s'adapter à un autre environnement (favorable à la santé), cela permet le ramassage de certains éléments en vue d'une activité éducative (par exemple, feuilles d'arbres).

2) Les vaccinations obligatoires : diphtérie tétanos polio ; les vaccinations conseillées : rougeole, oreillons (d'autres réponses sont possibles).

<table>
<tr><td rowspan="2">Niveau des diplômes ou bénéfice d'épreuves</td><td colspan="5">EPREUVES A PASSER</td></tr>
<tr><td colspan="2">DOMAINES GENERAUX</td><td colspan="3">DOMAINES PROFESSIONNELS</td></tr>
<tr><td></td><td>EG1</td><td>EG2</td><td>EP1</td><td>EP2</td><td>EP3</td></tr>
<tr><td>Aucun diplôme, niveau collège 3ème, niveau CAP</td><td>*</td><td>*</td><td>*</td><td>*</td><td>*</td></tr>
<tr><td>Titulaire d'un diplôme de l'éducation nationale ou du ministère de l'agriculture</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>CAP, CAPA, BEP, BEPA, ou diplôme de niveau IV</td><td colspan="2" rowspan="4">dispensé</td><td>*</td><td>*</td><td>*</td></tr>
<tr><td>BEP carrières sanitaires et sociales
BEP préparatoire au CSS</td><td>*</td><td>dispensé</td><td>*</td></tr>
<tr><td>BEP CSS et MCAD</td><td colspan="3">dispensé</td></tr>
<tr><td>BEP bio services-dominante ATA
BEPA option services aux personnes
CAP assistant technique en milieu familial et collectif
CAP employé technique de collectivité
CAPA services en milieu rural
CAPA employé d'entreprises agricoles et para agricoles spécialité employé familial</td><td>*</td><td>*</td><td>dispensé</td></tr>
<tr><td>Diplôme relevant d'autres ministères</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>DEAVS</td><td colspan="2" rowspan="3">Non dispensé ou dispensé si titulaire d'un CAP, CAPA, BEP, BEPA ou d'un diplôme de niveau IV</td><td>dispensé</td><td>*</td><td>dispensé</td></tr>
<tr><td>Titre professionnel d'assistant de vie</td><td></td><td>*</td><td>*</td></tr>
<tr><td>Certificat d'aide Médico-psychologique
Diplôme professionnel d'aide soignant
Diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture</td><td>*</td><td>dispensé</td><td>*</td></tr>
<tr><td>Bénéfices par examen ou validation des acquis de l'expérience</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>Bénéfice des épreuves du domaine professionnel du CAP Petite enfance</td><td>*</td><td>*</td><td colspan="3">dispensé</td></tr>
<tr><td>Bénéfice des domaines généraux du CAP Petite enfance</td><td colspan="2">dispensé</td><td>*</td><td>*</td><td>*</td></tr>
<tr><td>Bénéfice de l'une ou l'autre des épreuves du domaine professionnel</td><td>*</td><td>*</td><td colspan="3">Les épreuves ou l'épreuve non validée (s) est à passer</td></tr>
</table>

Source : Assistantes maternelles magazine

DÉLINQUANCE DES JEUNES

Renforcer la responsabilisation des parents

Le secrétaire d'Etat à la Justice a remis au Président de la République mercredi 3 novembre 2010 son rapport sur la prévention de la délinquance juvénile. Ce rapport formule 15 propositions selon 3 axes de réflexion : soutenir la parentalité, restaurer la citoyenneté et reconquérir l'espace public. Face à des parents en difficulté devant les comportements de leurs enfants mineurs, le rapport énumère des pistes d'actions destinées à renforcer l'autorité parentale (programme de soutien aux parents, mise en place d'un statut pour les beaux-parents) et à responsabiliser les familles à l'égard de l'obligation scolaire (mise à niveau linguistique et républicaine pour certains parents). Par ailleurs, le rapport confirme l'importance du rôle du maire en proposant par exemple la généralisation d'instances municipales de proximité d'aide à la parentalité avec l'installation des conseils pour les droits et les devoirs des familles dans toutes les communes de plus de 10 000 habitants. En matière de sanctions parentales, le rapport insiste également sur le renforcement du contrat de responsabilité parentale qui a été institué par la loi sur l'égalité des chances de mars 2006 en cas de situations d'absentéisme, de troubles dans l'établissement scolaire ou de carence de l'autorité parentale. Enfin, le rapport préconise de faciliter le recours à des poursuites pénales pour des parents défaillants, les sanctions prévues par la loi aujourd'hui étant peu appliquées en particulier sur le plan pénal. Si l'Association des maires des grandes villes de France (AMGVF) a accueilli ce rapport de façon plutôt positive, elle s'interroge néanmoins sur les modalités de financement de l'ensemble de ces propositions. Pour leur part, certains partis politiques de gauche ont exprimé de fortes critiques vis-à-vis de ce rapport, notamment en ce qui concerne la question du repérage des troubles du comportement dès 2-3 ans.

Source : vie publique.fr

PROJET DE LOI POUR 2011 : FAMILLE RAM

FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les grandes lignes :

- le nombre de places d'accueil progresse mais reste insuffisant
- un taux de couverture du territoire perfectible et très inégal
- à ce jour, les données disponibles permettent d'établir un diagnostic clair de la situation au 1er janvier 2009.

Capacités théoriques d'accueil des jeunes enfants par modes de garde au 1er janvier 2009		
Modes de garde	**Nombre de places disponibles**	**Pourcentage dans l'offre de garde totale**
Assistants maternels	613 880	53 %
EAJE	349 779	30 %
Garde à domicile	39 904	4%
Ecoles maternelles	148 906	13%
Total	**1 152 489**	**100 %**
Source : programme de qualité et d'efficience de la branche famille, PLFSS pour 2011		

Au 1er janvier 2009, **la capacité d'accueil des jeunes enfants s'élevait donc à 1 152 489 places.** Avec plus de 600 000 places proposées, **les assistantes maternelles représentent le premier mode de garde en volume**. Viennent ensuite les EAJE, avec près de 350 000 places disponibles, l'école maternelle, qui accueille près de 150 000 enfants de moins de trois ans et, enfin, la garde à domicile, qui concerne près de 40 000 enfants. Ces chiffres cachent cependant une disparité territoriale importante. La capacité d'accueil varie, en effet, en fonction des départements de la métropole, de vingt-quatre à soixante-quinze places pour cent enfants de moins de trois ans. Près de 30 % des départements ont un potentiel d'accueil inférieur à quarante-cinq places, la moitié des départements se situe dans une moyenne comprise entre quarante-six et cinquante-six places et 20 % d'entre eux ont développé une capacité d'accueil supérieure ou égale à cinquante-sept places.

Trois priorités pour la politique d'accueil du jeune enfant

A ce stade et au regard de ces données**, il est indispensable de rappeler qu'il n'est pas possible, pour des raisons financières, de bâtir une politique de développement de l'offre de garde uniquement sur l'accroissement des capacités d'accueil des crèches et l'essor de la garde à domicile**. Ces deux modes de garde doivent, certes, continuer à être soutenus par des aides publiques en raison de leurs avantages spécifiques (socialisation des enfants dans le premier cas, souplesse des horaires de garde dans le second), mais ils ne peuvent en aucun cas constituer une solution au développement de l'offre. C'est pourquoi votre rapporteur insiste, cette année encore, sur le fait que seule une politique privilégiant **l'accroissement du nombre d'assistants maternels est financièrement viable à moyen terme.**

La politique nationale de développement de l'offre de garde devrait ainsi suivre **les trois orientations suivantes** :

- recruter davantage d'assistantes maternelles et améliorer leur formation ;
- poursuivre le développement des crèches en proposant des cofinancements incitatifs aux collectivités territoriales ;
- mieux solvabiliser l'aide à la garde à domicile, notamment partagée.

Evolution du nombre de places d'accueil des jeunes enfants (hors garde à domicile et école maternelle)

	2007	**2008**	**2009**	**2010**
Assistants maternels	**572400**	**554458**	**613880**	**654000**
CRECHES	332844	340939	352671	365171
TOTAL	905244	925397	966551	1019171
SOURCE DRESS 2007 2008 2009 et calcul commission affaires sociales pour 2010				

Conclusion : Dans son discours du 13 février 2009 sur la politique familiale, le Président de la République s'était engagé à ce que le Gouvernement assure, durant la législature, la création de 200 000 places de garde supplémentaires réparties de manière égale entre l'accueil individuel et l'accueil collectif.
D'après les calculs de votre commission, en prenant comme référence la période allant du 1er juillet 2007 au 31 décembre 2009, le Gouvernement est en passe de respecter ses objectifs, mais pas dans la proportion indiquée.
Les maisons d'assistantes maternelles rencontrent un franc succès malgré les réticences de certains Conseils Généraux.
Les MAM se sont particulièrement développées dans l'ouest, notamment dans les départements limitrophes ou proches de la Mayenne, à l'exception de l'Ille et Vilaine : on en compte ainsi neuf en Maine-et-Loire, sept en Loire-Atlantique, six dans la Sarthe, quatre dans la Manche, deux dans l'Orne et en Côtes-d'Armor et une dans le Morbihan.
Comme on pouvait s'y attendre, les projets ont surtout vu le jour dans les départements ruraux : au-delà de l'Ouest, on en retrouve ainsi trois dans le Puy-de-Dôme, trois en Haute-Loire et deux en Corrèze. **Actuellement 82 MAMS sont ouverts** sur le territoire.

Source : Le Sénat

FIN DES EXONERATIONS DANS LES SERVICES A LA PERSONNE

Le coup de grâce pour l'aide à domicile : les craintes ont été confirmées par la présentation du projet de loi de finances en conseil des ministres. « La suppression des exonérations de cotisations sociales pour les services à la personne, déjà annoncée cet été par le ministre du Budget vient fragiliser une nouvelle fois un secteur déjà à bout de souffle », alerte l'Union nationale de l'aide des soins et des services aux domiciles (UNA). **La Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire confédération syndicale des familles dénonce quant à elle une atteinte aux droits des personnes fragiles.**
La mesure prévue vise à faire disparaitre deux dispositifs. D'une part, **l'abattement forfaitaire de 15 points sur les cotisations sociales dues par les particuliers employeurs cotisant sur le salaire réel.** D'autre part, la franchise de cotisations patronales dans la limite d'un plafond correspondant au SMIC dont bénéficient les prestataires de services à la personne. (…) l'UNA craint que cette mesure devienne le coup de grâce pour beaucoup de structures. Selon elle, 60 000 personnes fragiles sont actuellement menacées de ne plus avoir d'aide et 10 000 salariés risquent de perdre leur emploi.

Source : ASH N°2677

ASSURANCE INVALIDITÉ RAM

L'article 43 du projet propose d'abroger l'article L. 341-10 du CSS prévoyant la suppression de la pension d'invalidité du régime général en cas d'exercice d'une activité non salariée procurant à l'assuré un revenu excédant un plafond fixé par décret.
Selon l'exposé des motifs, ce plafonnement peut constituer un frein à la reprise d'une activité professionnelle et génère une différence injustifiée de traitement avec les assurés reprenant une activité salariée.
L'article L. 341-12 de ce même Code prévoyant la suspension ou l'écrêtement de la pension d'invalidité en raison du salaire ou de gain de l'intéressé serait alors applicable indistinctement au cumul d'une pension d'invalidité avec une activité non salariée ou salariée.
Cette mesure entrerait en vigueur le 1er juin 2011.

PRESTATIONS FAMILIALES RAM

L'article 55 du projet de loi prévoit de modifier le point de départ du versement de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), actuellement fixé au jour de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.
Cette allocation, destinée à prendre en charge le coût lié à l'entretien de l'enfant jusqu'à son 3ème anniversaire, serait versée, pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er avril 2011, à partir du premier jour du mois civil suivant la date de la naissance ou de l'adoption. Le point de départ de son versement serait ainsi aligné sur celui de la plupart des autres prestations familiales (allocations familiales, complément familial, allocation de soutien familial, prime de naissance ou à l'adoption et complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant).
Les articles L. 531-3 et L. 552-1 du CSS seraient modifiés en conséquence.

Source : Editions Francis Lefebvre

BREVES

VALEUR DU POINT DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

La valeur du point dans la convention collective du 15 mars 1966 augmente de 0.6 % à effet du 1er janvier 2010. Elle passe à 3.74 €, contre 3.72 € depuis le 1er janvier 2009. Cela entraîne une revalorisation des grilles salariales pour les assistants familiaux dont l'employeur est soumis à ce texte (l'assmat, n° 71, septembre-octobre 2008, p. 31 ; n° 79, juin 2009, p. 33).

Source : L'assmat N° 92/Octobre 2010

STATISTIQUES RAM

Les séniors âgés de 50 à 64 ans représentent 34 % des effectifs chez les assistants maternels contre 24.2 % pour l'ensemble des professions.

RAPPEL RAM

L'annexe 5 bis de la convention collective du 1er juillet 2004 prévoit que la liste des personnes autorisées à venir chercher l'enfant constitue une annexe au contrat de travail.

AUTORISATION PARENTALE ILLÉGALE RAM

Les parents ne peuvent pas donner l'autorisation à un assistant maternel ou familial, à un proviseur de lycée ou à un directeur de colonie de vacances, de prendre toutes les décisions relatives à la santé de l'enfant. Une telle autorisation est illégale.

Source : L'assmat N° 93/Novembre 2010

ÉLECTIONS NATIONALES

Inscription sur les listes électorales jusqu'au 31 décembre 2010

CNIL

Suppression des données personnelles sur internet avec la "plainte en ligne"

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) offre d'utiliser un service de "plainte en ligne" afin de supprimer des données personnelles diffusées sur internet (nom, prénom, photos, vidéos, commentaires, décisions de justice...)

PRÊT IMMOBILIER

les salariés sont-ils assurés en cas de rupture conventionnelle ?

Le salarié qui accepte une rupture conventionnelle de son contrat de travail n'en mesure pas toujours toutes les conséquences. Celui qui doit rembourser un prêt immobilier doit être vigilant et s'assurer que le contrat d'assurance qui le couvre en cas de perte d'emploi inclut bien la rupture conventionnelle.

Source : actuEL-RH.fr

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Des pistes pour améliorer l'homologation d'une rupture conventionnelle

Le Conseil d'analyse stratégique, constatant certaines dérives dans la mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle homologuée, propose au Gouvernement un assouplissement et une amélioration de la procédure d'homologation.

Source : Editions Francis Lefebvre

RETRAITE

Après la loi, les décrets

La mise en œuvre de la réforme des retraites dépend maintenant de la publication de nombreux décrets d'application.

Source : actuEL-RH.fr

POLE EMPLOI

Carton rouge sur l'accompagnement !

COMPTES/RENDUS

AUDITION AU SENAT RAM

Le 13 octobre 2010 17H30

Le sénateur LARDEUX, rapporteur de la commission sur le PLFSS 2O11 (Projet de la sécurité sociale) nous auditionne. Au préalable, un questionnaire a été remis à l'UFNAFAAM sur :

- la présentation de l'UFNAFAAM ;
- l'analyse de la profession aujourd'hui ;
- la loi du 9 juin 2010 sur les MAM ;
- des propositions pour le PLFSS 2011.

Après avoir présenté l'UFNAFAAM et développé sa représentativité au niveau national. Nous mettons l'accent sur la crise économique qui n'épargne pas les assistants maternels, nombreux à être touché par le chômage.
Monsieur LARDEUX nous demande si l'application du versement de l'indemnité de licenciement pose toujours des soucis. Nous répondons par l'affirmative. Monsieur LARDEUX confirme notre légitimité quant à ce droit. Il ajoute alors : « apparemment, le PLFSS 2009 n'est toujours pas en application ? Nous pensons que les personnes auditionnées précédemment ont du aborder ce point.
L'UFNAFAAM confirme que le montant du tarif maximum n'est toujours pas déterminé.
Monsieur LARDEUX nous informe que la FEPEM désire que le plafond journalier soit divisé par 9 et non par 8 pour obtenir le tarif horaire maximum. Nous avons à notre disposition des mails du service PAJEMPLOI affichant une division par 8. Il ajoute que la durée habituelle d'une journée travaillée est de 8 h ; et qu'aucune majoration ne doit être intégrée à ce montant maximum. En effet, les dispositions économique et politique du gouvernement témoignent du souhait de répondre aux demandes d'accueil d'enfants en situation de handicap. Par ailleurs, un assistant maternel qui accueille un enfant porteur d'un handicap a une charge de travail si importante que parfois l'accueil d'autres enfants est impossible. Cette majoration intégrée dans un prix maximal risque de dissuader les assistants maternels de faire ce choix.

LOI DU 9 JUIN SUR LES MAISONS D'ASSISTANTS MATERNELS

Nous pointons les difficultés rencontrées par les assistants maternels envisageant la création d'une MAM. La frilosité des départements est liée à :

1) un refus systématique de ce nouveau mode d'accueil ;
2) une crainte du manque d'encadrement

Le sénateur LARDEUX, l'un des initiateurs de cette loi, précise que ce « vide » est volontaire : L'UFNAFAAM quant à elle, estime que cette absence de cadre légal freine les initiatives d'ouverture de ces structures. Leur mise en œuvre doit être réfléchie et organisée : l'UFNAFAAM a conçu un dossier sur la création des MAM à l'intention des collectivités et accompagne les assistants maternels qui forment le projet d'y exercer leur activité professionnelle.

PROPOSITIONS D'EVOLUTIONS DE LA PROFESSION

La profession d'assistant maternel doit évoluer, s'insérer dans un parcours sécurisant et garantissant une évolution de carrière. Actuellement, le professionnel est dévalorisé car aucune passerelle après le CAP, ne permet de valider son expérience vers un diplôme « Petite Enfance » facilitant l'accès en accueil collectif. Faute de voir évoluer leur situation professionnelle, les assistants maternels démissionnent alors même que le gouvernement vise l'accroissement du nombre de places d'accueil. Pour ce faire, les structures ayant besoin de davantage de professionnels de la Petite Enfance, devront recruter des assistants maternels déjà formés et expérimentés.
A la fin de l'entretien, nous lui remettons les réponses au questionnaire rédigées préalablement à l'audition.

Pour l'UFNAFAAM : SANDRA ONYSZKO

ELABORATION DU REFERENTIEL

Mercredi 3Octobre 2011 75006-PARIS

GROUPE DE TRAVAIL DESTINE A L'ASSISTANT MATERNEL

Étaient représentés : les départements de l'Yonne, Nièvre, Ille et Vilaine, Seine et Marne, Morbihan, Nord, l'ADF, la DGCS et la DGCL (direction générale des collectivités territoriales)

L'ADF (association des départements de France) et la DGCS (direction générale de la cohésion sociale) ont mis en place un groupe de travail qui se réunira jusqu'au 26 Janvier 2012.

(L'UFNAFAAM est le seul représentant de professionnels présent sur ce groupe de travail).

Ces réunions ont pour but de définir un référentiel national destiné aux assistants maternels. Elles sont composées de modules différents dont les thèmes nous seront communiqués au préalable des réunions. Ce référentiel sera composé de deux parties :

- La première pour les assistants maternels exerçant à domicile ;
- La seconde pour les assistants maternels exerçant dans une MAM.

Le module du 3 Octobre porte sur les Maisons d'Assistants Maternels (MAM), il a pour thème :

« Les locaux et les différents classements, la sécurité et l'accessibilité »

AVIS DES PARTCICIPANTS :

Département de l'Yonne : le médecin de PMI précise que 2400 assistants maternels y exercent. 8 ouvertures de MAM sont en projet, pas encore bien finalisés. Le département fait preuve de souplesse pour ces ouvertures.

Département de la Nièvre : le représentant du département indique qu'ils ne sont pas contre les MAM mais que le flou du texte de loi pose problème. Il précise que les horaires de l'accueil sont stipulés sur chaque carte d'agrément. Ce département précise les horaires de l'accueil sur chaque carte d'agrément.

La DGCS reprend la pratique du département 44 sur le double agrément (MAM et domicile***).***

Le département de la Nièvre indique que cette facilité peut aider mais a pour conséquence le chevauchement de dates.

Le département de l'Ille et Vilaine est contre le double agrément.

L'UFNAFAAM propose que cette souplesse perdure et fasse l'objet d'une validation de la DGCS car elle facilite le travail de chacun : département et assistants maternels.

La DGCS va devoir se positionner sur cette possibilité. Si l'idée est retenue, l'agrément principal sera alors modifié.

Le département de l'Ille et vilaine précise aux autres départements que si l'agrément est modifié, en cas d'exercice dans une MAM il faut informer la CCPD.

Le département du Nord demande la marche à suivre en cas de travaux dans une MAM pour l'octroi de l'agrément de l'assistant maternel.

Le département de l'Yonne précise que dans ce cas on peut donner un agrément différé (date prévue de fin des travaux).

Le département de l'Ille et Vilaine demande à l'UFNAFAAM si les précisions d'âges des enfants sur la carte d'agrément peuvent entrainer le chômage, nous répondons par l'affirmative en argumentant.

Les départements présents indiquent leurs craintes quant à la délégation d'accueil et aux agréments.

Le département du Nord ajoute qu'il est nécessaire de bien cadrer le texte pour éviter la responsabilité des départements. Le Nord ne veut pas d'une convention car les groupes politiques ne sont pas d'accord à ce sujet. Ce département ajoute, qu'un cadre de santé du département de la Mayenne avait écrit un article dans lequel elle avait fait part du besoin de cadrer et d'accompagner les assistants maternels en MAM. Suite à cet article monsieur ARTHUIS avait écrit immédiatement un communiqué de presse pour expliquer qu'il ne faut aucun cadre.

Les départements présents soulignent qu'il y a une ambigüité politique de la part du département de la Mayenne sur ce mode d'accueil.

L'UFNAFAAM interroge la DGCL sur les conventions de mise à disposition d'un local et sur l'élaboration de conventions qui interviennent directement dans le travail des assistants maternels.

La DGCL affirme également que ce point est litigieux et conduirait, dans ce cas, à une requalification de la commune en service public. La DGCL souligne que les communes peuvent s'appuyer sur des précédents pour élaborer ces conventions (comme celles sur les maisons médicales par exemple).

Le département de la Nièvre souligne que les assistants maternels à domicile accusent leurs collègues travaillant en MAM d'être favorisés.
La DGCL précise que le département devra trouver des arguments équitables lors d'un prêt de logement car il pourrait se voir accuser de concurrence déloyale non seulement vis-à-vis des assistants maternels à domicile mais également des crèches collectives déjà implantées. Par contre les subventions données à la MAM lors de sa création ne devraient pas poser de soucis.
La DGCS indique qu'une enquête destinée à toutes les PMI a été envoyée à chaque département afin que ceux-ci fassent remonter leurs pratiques. À cet effet un item sur les MAM a été rajouté.
L'ADF précise qu'une association de la Mayenne adhérant des MAM leur a révélé qu'elle fédère 200 d'entre elles.
Les départements soulignent une réelle difficulté de cohérence des informations entre la réalité du terrain, ses difficultés, et les propos de cette association. Selon les départements présents, la loi a laissé aux départements le travail d'établir un cadre. Cette absence de tout encadrement rend les départements craintifs. Le département de Seine-et-Marne comme celui de la Nièvre, appréhendent cette responsabilité que le législateur n'a pas désiré prendre.

ASSURANCE

L'UFNAFAAM précise que les assurances doivent aussi intégrer dans leur article le principe de délégation qui n'est pas implicite depuis l'élaboration de la loi sur les MAM mais qui l'autorise désormais.
La DGCS fera intervenir lors du prochain groupe de travail la Fédération des Assurances pour clarifier les nouvelles dispositions.

Après midi **Avec la direction de la sécurité civile et la direction de la SDIS (incendie et secours)**

Selon la direction de la sécurité civile affirme que les MAM sont des ERP (établissements recevant du public). Le colonel de la SDIS de Paris ajoute qu'il avait fait une réponse à monsieur LARDEUX en ce sens confirmant que les MAM sont effectivement des ERP. La qualification des MAM en ERP va avoir des conséquences.
Selon la Direction de la sécurité civile, si la structure accueille moins de 20 personnes et qu'il n'y a pas d'étage la norme serait de 5ème catégorie avec des mesures allégées qui obligeraient seulement les assistants maternels à avoir une ligne fixe et un extincteur, ainsi le maire donnera un avis et la commission de sécurité ne sera pas saisie. Si par contre la structure accueille plus de 20 personnes et qu'il y a un étage il s'agirait d'un ERP de 4ème catégorie donc avec l'obligation de passage d'une commission de sécurité qui demanderait d'appliquer des normes plus restrictives comme un système d'alarme, un contrôle par un organisme agrée etc. Sachant, indique la direction de la sécurité civile, que le maire ou le département ne peuvent prendre la décision de classer la MAM de leur propre initiative car ils n'en ont ni la possibilité ni le pouvoir : cela est de la compétence du préfet. Si le département ou la commune souhaitent mettre à disposition un local, il faudra utiliser le formulaire PE 27.
L'UFNAFAAM s'interroge sur les MAM déjà ouvertes qui pourraient être en 4ème catégorie.
Le SDIS répond que c'est au pouvoir discrétionnaire du préfet.
Le département de l'Yonne s'interroge sur la possibilité de réunir plus de personnes dans ces structures comme par exemple dans les moments festifs avec les parents ?
La direction de la sécurité civile précise qu'il faut en faire la demande mais qu'il existe une demande exceptionnelle d'autorisation pour accueillir plus de public. Elle indique également que lors de la remise des clés, un document notifiant la conformité des installations électriques doit être remis.
Le département de Seine-et-Marne confie sa difficulté devant ces obligations qui ne sont notifiées dans aucun texte. Cette absence de cadre amène les assistants maternels à être parfois vindicatifs devant le discours contraire de madame PAPOUIN et les obligations de sécurité ou d'agréments qu'engendrent obligatoirement ces MAM.
Le département de l'Yonne ajoute que son département a toujours été ouvert à ces structures mais que cela ne se fera qu'à la condition que toutes les mesures de sécurité soient prises.
La SDIS dit que si une MAM ouvre la nuit (22h à 6 heures du matin) elle sera alors considérée comme un ERP de type : local à sommeil et reconsidérée automatiquement comme un ERP de 4ème catégorie.
L'UFNAFAAM insiste alors sur la nécessité du double agrément afin que les assistants maternels qui accueillent des enfants la nuit puissent repartir à leur domicile pour continuer cet accueil tout en évitant la requalification de structure en local à sommeil.
L'UFNAFAAM demande également à la DGCS de repréciser par écrit ces conditions afin d'avoir une deuxième validation de ces propos avant d'avertir son réseau.

Le groupe de travail prend fin à 17h.

RAPPORT ATTALI *Une ambition pour 10 ans*

PREAMBULE **Une crise majeure se déroule dans les pays développés. Elle a frappé la France alors même que notre pays était loin d'avoir mis en œuvre l'ensemble des transformations nécessaires pour retrouver le chemin d'une croissance durable.**

Les bouleversements des deux dernières années imposent désormais une action prioritaire sur un nombre limité d'urgences. Les recommandations de ce second rapport viennent donc préciser et hiérarchiser les préconisations de notre premier rapport, en fonction d'urgences nouvelles. Ces recommandations forment la trame d'une stratégie de transformation que nous proposons pour les dix prochaines années, socle commun de réformes que tout Gouvernement, quelle que soit son orientation politique, devra mettre en œuvre, indépendamment d'autres réformes que chaque majorité pourrait souhaiter appliquer selon ses choix politiques, pour laisser demain, à nos enfants, la possibilité de faire, eux aussi, librement des choix collectifs.

Première priorité de long terme

Garantir l'éducation de nos enfants, de la maternelle à l'université. Le système d'éducation a longtemps été un atout de la France. Il ne l'est plus. Des progrès ont été accomplis par la mise en œuvre de notre premier rapport dans l'enseignement supérieur. Il n'en va pas de même pour l'école primaire, où s'aggrave l'échec scolaire, et où recule la mobilité sociale. En particulier, les élèves en difficulté avant leur entrée au CP le restent, dans leur quasi-totalité, par la suite. Ce gaspillage de talents finit par se retrouver dans la population active où un très grand nombre de gens arrivent sous qualifiés : une mauvaise école primaire est un obstacle à la croissance. Pour y remédier, il faut : renforcer l'égalité des chances dès la crèche et la maternelle. De nouvelles méthodes pédagogiques doivent être intégrées dans la formation des éducateurs de crèches et des enseignants de l'école maternelle afin de permettre l'acquisition des compétences nécessaires à l'apprentissage de la lecture. La formation des différents intervenants auprès des enfants de moins de trois ans doit être progressivement harmonisée pour faire émerger un nouveau type d'encadrant éducatif, aux compétences pédagogiques accrues.

Préparer la croissance de demain

ASSURER A NOS ENFANTS UNE EDUCATION ET UN ENVIRONNEMENT DE QUALITE

Renforcer l'égalité des chances dès la crèche et la maternelle en améliorant la qualité de l'accueil en crèche. Les modes d'accueil collectif des tout petits se sont différenciés **pour répondre à des demandes différentes : crèches familiales, halte-garderie, jardins d'éveil, jardins d'enfants, micro-crèches, maisons d'assistantes maternelles s'ajoutent aux crèches d'entreprises, aux multi-accueils et crèches mono-accueil. À chaque type d'établissement correspond une législation (ou une absence de législation) avec l'intervention de professionnels aux formations et profils très différents. Le personnel de la petite enfance (entre 1 an et demi et 3 ans) se compose de** différents métiers **de la santé, de l'éducation et du social : puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture, infirmiers, psychomotriciens, assistants maternels.** Les différences de formation**, qui vont de l'absence de diplôme requis pour les assistantes maternelles au brevet pour les auxiliaires de puériculture jusqu'au bac + 3 pour les éducateurs de jeunes enfants. La formation de ces différentes professions, à l'exception des éducateurs de jeunes enfants, prévoit peu de temps pour la formation à** l'encadrement éducatif **(développement psychologique, affectif de l'enfant, interactions sociales…), mais** se concentre actuellement sur la dimension sanitaire et sociale**. Seul un quart du temps de formation des auxiliaires de puériculture est consacré aux activités d'accompagnement d'éveil. Les éducateurs de jeunes enfants, bien formés aux enjeux éducatifs, sont devenus, eux, les personnels encadrant des établissements d'accueil et non plus les acteurs encadrant directement les enfants. Actuellement, seulement** 40% des « encadrants de la petite enfance » ont suivi une formation diplômante**. Cette situation est un obstacle à un** véritable accompagnement éducatif des jeunes enfants nécessaires à l'apprentissage ultérieur de la lecture-écriture. **Cette situation est encore** dégradée par la diminution de la qualification des encadrants, prévue par les textes réglementaires récents et le développement des maisons d'assistantes maternelles**, qui font craindre une diminution du caractère éducatif de l'accompagnement des enfants. Afin de passer d'un encadrement sanitaire et social à un encadrement éducatif, l'émergence d'une** nouvelle profession est nécessaire, celle d' « accueillant éducatif », **dont la formation en matière éducative serait renforcée et sanctionnée par un diplôme. Celui-ci remplacerait progressivement les différents métiers de la petite enfance, à l'exception des éducateurs de jeunes enfants, qui assureront la direction des structures d'accueil collectifs et géreront les accueillants éducatifs. Outre la formation de ces nouveaux encadrants, il faut** harmoniser la formation des professionnels de la petite enfance existants sur celle des « encadrants éducatifs »**, par un effort important de formation continu.**

Commentaire UFNAFAAM : L'UFNAFAAM pourrait demander que ce nouveau diplôme soit ouvert aux assistants maternels via la formation continue, vers les passerelles d'emplois de l'accueil individuel à l'accueil collectif.

JURISPRUDENCES

Cour de Cassation Chambre sociale Audience publique du 2 juin 2004 N° de pourvoi : 02-42405
Publié au bulletin RAM

Les congés payés doivent être pris en une période distincte des congés maternité et avant un congé parental. L'employeur qui refuse à la salariée de prendre ses congés payés dans ces conditions commet une faute dont la réparation consiste en un paiement de l'indemnité de congés payés (10% du montant du salaire pour les jours concernés) et des dommages intérêts.

Source : prudhommesisere.free.fr

Conclusion – période d'essai – existence – preuve – essai prévu par la convention collective – clause contraignante – information des salariés – date RAM

En vertu de la législation antérieure à la loi 2008-596 du 25 juin 2008, lorsque le contrat de travail ne fait pas mention de l'existence d'une période d'essai, l'employeur ne peut se prévaloir de la période d'essai instituée de manière obligatoire par la convention collective que si, au moment de son engagement, le salarié a été informé de l'existence de cette convention et mis en mesure d'en prendre connaissance. Cass. Soc. 15 septembre 2010 n° 09-42.277

Droits et obligations des parties – employeur – pouvoir de direction et d'organisation – appréciation des qualités professionnelles – mise en place d'un dispositif d'évaluation des salariés – entretien d'évaluation – compte-rendu – signature – refus du salarié – sanction disciplinaire

Le simple fait pour un salarié de manifester un désaccord avec son supérieur hiérarchique lors d'un entretien destiné à faire le point sur son évolution professionnelle et sa situation ne saurait constituer une faute, l'entretien étant l'occasion pour chaque partie de faire part de ses difficultés, récriminations, souhaits et incompréhensions. La manifestation de ce désaccord par un départ de la réunion et le refus de signer le compte-rendu ne peut non plus constituer une faute, ces actes ne pouvant être assimilés à une insubordination ou à une attitude désobligeante envers l'employeur, dès lors qu'à aucun moment, l'autorité ou le pouvoir de direction de ce dernier n'ont été mis en cause. La mise à pied infligée au salarié pour ces faits doit en conséquence être annulée.

Source : Editions Francis Lefebvre

EN LIBRAIRIE RAM

Le 4 novembre 2010 sous la direction de Sylvie RAYNA, Marie-Nicole RUBIO, Henriette SCHEU Parents-professionnels : **LA COEDUCATION EN QUESTIONS**

Largement employée dans le champ de la petite enfance et au-delà, la notion de coéducation recouvre des réalités multiples. Souvent associée au terme, non exempt d'ambigüité, de soutien à la parentalité, elle se rapporte aux relations parents-professionnels qui président à l'éducation des enfants. Alors qu'on assiste à une disqualification des compétences parentales et que sont interrogées les compétences professionnelles, elle est ici mise en question.

Regards cliniques et approches critiques se croisent autour de « l'éduquer ensemble, avec ou côte à côte » à partir d'analyses effectuées dans des contextes différents (crèche, école maternelle, lieu d'accueil enfants-parents de France, d'Italie, de Belgique et du Japon) et de points de vue théoriques divers (psychologique, psychanalytique, sociologique, politique). L'objectif de cet ouvrage est de faire avancer la connaissance des significations et des dynamiques interactives dans les processus éducatifs de la petite enfance aujourd'hui. Les auteurs explicitent les perspectives politiques et éthiques qui fondent les approches de collaboration et de participation. Ils fournissent outils théoriques et exemples de dispositifs et de pratiques pouvant aider les professionnels de la petite enfance dans leurs tâches éducatives et leur relation avec les parents. Ils montrent que des politiques publiques en faveur de l'implication parentale sont possibles dans les services de la petite enfance.

Sylvie RAYNA est maître de conférences à l'Institut national de recherche pédagogique et à l'université Paris 13 (EXPERICE).

LU POUR VOUS

La GAZETTE des Maires de France RAM

93ème CONGRES DES MAIRES DE FRANCE

Jeudi 25 novembre matin

Sandra ONYSZKO, Chargée de mission à l'UFNAFAAM
Union Fédérative Nationale des Associations de Familles d'Accueil et d'Assistantes Maternelles

MAISONS D'ASSISTANTS MATERNELS « UN CADRE TROP LARGE »

La loi a créé les maisons d'assistants maternels. Les conditions sont-elles réunies pour qu'elles fonctionnent sans problèmes ?

Non car, malgré la loi, le cadre est trop large. Il n'y aucun accompagnement prévu ni pour les assistants maternels, ni pour les maires. Par exemple, le législateur n'a pas voulu conserver la convention jusque-là prévue et signée entre la CAF, les assistants maternels et le Conseil Général, voire la commune si elle mettait à disposition un local. Cette convention pouvait être considérée comme trop stricte, les maires eux-mêmes se plaignant d'une certaine rigidité notamment quant aux normes exigées. Mais nous sommes aujourd'hui dans l'extrême inverse : à une convention plus souple, le législateur a préféré pas de convention du tout. Ce qui est dommage, c'est que la loi, loin de faciliter ces maisons, a réussi à provoquer la réticence des partenaires que sont conseils généraux, maires et PMI, en imposant un cadre trop large et qui ne sécurise personne. Nous le constatons sur le terrain avec des Conseils Généraux qui refusent de délivrer des agréments. À l'opposé, nous observons une autre dérive, que nous craignions et qui se vérifie donc, c'est que des communes mettent sur la table des conventions encore plus strictes qu'auparavant lorsqu'elles mettent à disposition un local, en exigeant, par exemple, la fréquentation du relais d'assistantes maternelles.
En résumé, chacun cherche à se protéger à défaut de se sentir en confiance dans le cadre actuellement fixé par le législateur.

Quels conseils donneriez-vous à un maire auquel des assistantes maternelles demanderaient à créer un regroupement sur sa commune ?

En me basant sur les expériences positives que j'ai pu observer sur la durée. À l'exemple de la Loire-Atlantique, où tous les acteurs (conseil général, professionnels, protection maternelle infantile, association des maires) ont réussi à se mettre d'accord sur une charte qui permet d'accompagner par des règles simples mais claires le fonctionnement d'une maison d'assistantes maternelles. Avec un règlement intérieur qui définit bien qui fait quoi, et un projet éducatif mis au point avec un accompagnement, et non un contrôle, de la protection maternelle infantile. C'est une charte assez large pour ne pas rigidifier quoi que se soit mais qui permet de cadrer le fonctionnement de ces maisons. Cela contente et rassure tout le monde.
En revanche, dans d'autres départements, certains regroupements d'assistantes maternelles ont fermé au bout de deux ans d'existence à peine, pour mésentente entre les assistantes, car leur projet n'avait pas été assez construit en amont. Tandis que d'autres projets n'ont pu aboutir car les assistantes maternelles n'ont pas trouvé de communes acceptant de les épauler. L'essentiel est donc bien de travailler ensemble, et en amont du projet, sur ce type de regroupements qui supposent, pour qu'ils fonctionnent, de réelles relations de confiance réciproque. **D'autant qu'il s'agit d'un accueil au départ individuel qui devient collectif...**
Les assistantes sont des professionnelles mais il ne faut pas oublier qu'elles n'ont pas la connaissance d'un accueil qui devient effectivement collectif quoi qu'on en dise. Car lorsque vous accueillez 16 enfants dans un local que vous partagez avec d'autres assistantes, ce n'est pas la même chose que 4 enfants chez soi. C'est pourquoi nous insistons tant sur le règlement intérieur ou le projet éducatif, qui obligent les assistantes à réfléchir, anticiper et évaluer le fonctionnement au quotidien de ce nouvel accueil.

QUESTIONS ? REPONSES

ABSENTE POUR TEMOIGNAGE RAM

Question : **Lorsqu'un assistant maternel est convoqué par le Procureur de la République pour témoigner à un procès, les parents doivent-ils lui laisser des jours et lui verser son salaire normalement ?**

Réponse : Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-après l'analyse faite par Groupama Protection Juridique. Dans un premier temps, il faut noter que l'assureur ne peut fournir de textes auxquels se reporter dans la mesure où ce point particulier de l'absence du salarié ne figure pas dans le code du travail. La seule source qui semble y faire référence est une réponse ministérielle du 28 octobre 1978 à laquelle l'assureur ne peut avoir accès en ligne (les bases de données n'étant consultables qu'à compter de 2006). Néanmoins, et après recherches, la réponse de l'assureur est que les parents de l'enfant confié à l'assistant maternel ne peuvent s'opposer à l'absence de ce dernier sous peine d'entrave à la justice. Que l'assistant maternel soit appelé comme témoin ou tiré au sort pour siéger comme juré d'assises. Les parents peuvent toutefois exiger qu'il leur transmette un justificatif de présence à (aux) l'audience (s). Le contrat de travail est momentanément suspendu pour la durée de l'absence. Et l'assistant maternel n'est alors pas rémunéré. Il pourra, toutefois, solliciter une indemnité compensatrice de perte de revenus auprès du Greffe où siège la Cour d'Assises. Sur production d'une attestation de salaire établie par l'employeur. **A noter** que cette indemnité ne peut être demandée que s'agissant d'audition de témoin devant le tribunal pénal. Pour une audition devant le TI ou le TGI seuls les frais de voyage et de séjour peuvent être indemnisés.

Pour plus d'informations :

http://vosdroits.service-public.fr/F1489.xhtml et http://vosdroits.service-public.fr/F1538.xhtml.

Par ailleurs, la loi ne disposant rien concernant l'acquisition des congés payés, de RTT, ou d'ancienneté pendant l'absence, il faut donc se reporter à la convention collective applicable et aux usages en vigueur. En l'espèce, la Convention collective de référence ne prévoyant rien au titre de ce congé spécifique, on peut penser que ce dernier ne peut être assimilé à de l'accueil effectué et n'ouvre donc pas droit à congés payés. S'agissant du calcul de l'ancienneté, l'assureur tendrait à le considérer comme une période de présence à prendre en compte pour le calcul de l'ancienneté en l'absence de jurisprudence, ce cas de suspension n'étant visé ni par la Loi ni par la Convention Collective applicable.

ATTENTE D'ENFANTS

Question : **Je suis assistante familiale depuis onze ans et récemment diplômée. J'ai un agrément pour deux enfants. Je n'ai plus de jeunes à garder et quand j'interroge mon chef de service, je m'entends répondre qu'il cherche ou qu'il n'a pas de jeunes me convenant... un courrier adressé à ma directrice est resté sans réponse alors que je lui expliquais mon souci et lui demandait un rendez-vous afin qu'on en parle... Je cherche du travail ailleurs car ma situation financière est critique. Je ne comprends pas que mon employeur ne puisse pas me dire en face ce qu'il me reproche. Ne puis-je rien faire d'autre? Leur procédé est inacceptable!!**

Réponse : Tout d'abord si vous n'avez plus d'enfants confiés par votre employeur, vous devez être en indemnité d'attente pendant 4 mois (maxi). A l'issu de ces 4 mois, ce dernier ne vous a toujours pas placé d'enfants, il doit procéder soit au licenciement précédé du préavis, soit reverser le salaire initial. Vous ne pourrez postuler ailleurs que lorsque vous serez dégagée de votre contrat de travail. Prenez contact avec des associations de départements limitrophes où d'autres employeurs seraient susceptibles de vous embaucher par la suite. Voici un contact, il s'agit d'une association de Seine-St-Denis mais elle accueille des assistants familiaux de Seine-et-Marne :

Association des Assistantes Familiales d'Ile-de-France (AAFIF) Présidente : Mme RUBEN Martine

☎: 01.48.67.98.58 ma.noun@free.fr N'hésitez pas à prendre contact avec elle, elle pourra peut-être vous aider.

DETERMINATION DE L'ANCIENNETE RAM

Question : **J'accueille un enfant d'enseignant. Les vacances scolaires durant lesquelles je ne travaille pas sont-elles prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ?**

Réponse : Pour la Cour de cassation, dès lors qu'un contrat est à durée indéterminée, l'ancienneté des salariés remonte à leur date d'embauche initiale même si, du fait des périodes de non-exécution du contrat de travail, le travail est intermittent (Chambre sociale, 7 avril 1998, n° 95-43091). Ce qui correspond exactement au contrat en année incomplète. Les périodes qui peuvent être déduites de l'ancienneté sont limitativement définies (maladie, congés sans solde) ; elles correspondent à des périodes où le salarié aurait dû travailler.

Source : L'assmat N° 92/Octobre 2010

DÉSACCORD SUR LE CALCUL DU DIF RAM

Question : **Notre salariée à temps partiel souhaite bénéficier de son droit individuel à la formation (DIF). Nous sommes en désaccord avec elle sur le nombre d'heures acquises, celle-ci estimant qu'elle a bénéficié de 20 h par an, même lorsqu'elle était en congé maternité puis en congé parental. Est-ce vrai ?**

Réponse : Sauf dispositions conventionnelles prévoyant une durée supérieure, le droit individuel à la formation est de 20 h par an, mais pour un salarié à temps plein. Ainsi, cette durée doit être proratisée pour les salariés à temps partiel (c. trav. Art. L. 6323-1 et L. 6323-2). En revanche, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prie en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF (c. trav. Art. L. 6323-2).

Prenez connaissance de votre compteur DIF sur le Site Internet de l'IRCEM : www.ircem.com

Source : RF SOCIAL N° 101 – OCTOBRE 2010

FRATRIE ET PAJEMPLOI RAM

Question : **J'accueille une fratrie, m ais je ne pratique pas le même taux horaire pour les 2 enfants. Dans la déclaration PAJE dois-je faire une moyenne ?**

Réponse : Interrogé, PAJEMPLOI nous répond : Il faut remplir 2 volets distincts.

LICENCIER PENDANT LES CONGÉS RAM

Question : **J'ai licencié un salarié qui se trouvait en congés payés. Quelle date retenir pour le début de son préavis ?**

Réponse : En principe, c'est la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement qui fixe le point de départ du préavis. Par exception, lorsque la notification intervient alors que le salarié est en congés payés, le point de départ du préavis est reporté au terme des congés. Mais rien ne vous empêche de vous mettre d'accord avec le salarié pour retenir une date différente.

Source : RF conseil N° 223 Octobre 2010

AUGMENTATION DU SMIC RAM

Question **: Je ne sais pas comment répercuter l'augmentation du SMIC sur le salaire de mon assistante maternelle. Je la paie 4 € brut de l'heure - 3 € 10 net de l'heure. L'augmentation est-telle obligatoire?**

Réponse : L'augmentation est automatique lorsque le salarié travaille sur la base minimum soit pour une assistante maternelle à 2.48 € brut de l'heure ou 1.92 € net de l'heure ou si contractuellement le salaire est référencé au SMIC. A défaut, l'augmentation est possible par la négociation d'un avenant.

ASSURANCES

Question **: On se réunit dans une salle de la mairie avec des collègues toutes adhérentes de notre association. Le responsable du gymnase donne son accord pour que nous puissions venir au gymnase à la rentrée de septembre pour effectuer de la motricité et profiter du matériel et de l'espace. Seulement il nous demande si nous avons une assurance qui couvrirait les enfants, est-ce celle que nous avons à titre personnel Protection Juridique ou celle de l'UFNAFAAM qui couvre l'assistant maternel lorsque l'on se réunit pour faire des activités ? ?**

Réponse : Pour vos activités, vous allez avoir besoin des deux, c'est-à-dire la responsabilité civile que nous réglons pour vous au titre de l'association et pour chacune des assistantes maternelles présentes leur propre RCP.

INDEMNITE DE CONGE PAYE RAM

Question **: Concernant les heures complémentaires avec 10% de congés : j'ai voulu retrouver un texte sur le TSA et la convention collective, mais rien ne dit que l'on a des congés payés sur ces heures. Où puis-je trouver ce texte pour une assistante maternelle, car il lui faut des preuves ?**

Réponse : La rémunération brute des congés est égale à :

1. soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle des congés payés, hors indemnités (entretien, nourriture...),
2. soit au 1/10ème de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

Les heures complémentaires et supplémentaires sont des heures de travail effectuées et font donc parties de la base sur laquelle se calcule l'indemnité de congés payés.
http://www.ufnafaam.fr/index.php/les-conges-payes.html ou article 12 - congés annuels de la convention collective.

INDEMNITE D'ENTRETIEN

Question **: Je suis assistante familiale et adhérente. J'ai une question concernant l'indemnité d'entretien. Le Conseil Général qui m'emploie verse une indemnité d'entretien T1 pour un enfant de 0 à 3 ans, puis de T2 nettement inférieur. L'enfant que je garde a eu 3 ans le 11 mai. Je viens de recevoir le détail qui me sera versé. Le mois complet est compté au taux 2. Puis-je réclamer afin que les 10 premiers jours de mai me soient payés au taux 1 ? Autre question, l'enfant n'est propre ni le jour ni la nuit, puis-je demander une indemnité pour les couches ?**

Réponse : Pour les couches, nous vous invitons à garder l'indemnité T 1. Vous pourrirez vous rapprocher de la PMI qui appuierait votre demande, ainsi que le référent de l'enfant ou demander un remboursement sur facture. Le Conseil Général ne donne pas de prorata par rapport à l'âge de l'enfant si son anniversaire est dans le mois. Il en est de même pour les autres organismes tels que la CAF, MSA ou mutuelles qui stoppent le mois précédent la date anniversaire (allocation, changement de grille..).

FIN DE CDD

Question **: Je fais un remplacement de 6 mois, mon employeur a voulu me faire un CDD, car elle reprend son assistante maternelle à la fin de mon CDD elle me dit qu'elle me doit 10% de mes salaires perçus sur les 6 mois. Ce matin elle me dit que ça va lui faire trop cher et souhaite me mettre 10% des indemnités tous les mois, est-ce légal ? Doit-elle me payer les 10% d'indemnités à la fin du CDD ?**

Réponse : Les 10% s'agit-il de l'indemnité compensatrice de congés payés ou bien celle de fin de contrat ?

Suite question **: Les 10% correspondent à une indemnité de fin de contrat.**

Réponse : Elle s'appliquera comme son nom l'indique **en fin de contrat** car elle s'applique à la totalité de la rémunération brute versée au salarié (l'indemnité compensatrice de congés payés n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de fin de contrat).

CDD RAM

Question **: J'emploie actuellement mon assistante maternelle en CDD (fin du contrat au 31/08/09). A l'issue de ce contrat, je serai en congé maternité. Quelles sont mes obligations en tant qu'employeur pour la garde de mon 1er enfant ?**

Réponse : Si vous êtes en CDD, le contrat prend donc fin à la date indiquée soit le 31/08. Dès la fin du contrat, vous devez fournir sous peine de sanctions :

1. un bulletin de paie,
2. un certificat de travail,
3. un reçu pour solde de tout compte, (Code du travail, article L.1234-20)
4. une attestation ASSEDIC.

N'hésitez pas à consulter notre rubrique : http://www.ufnafaam.fr/index.php/la-rupture-du-contrat-de-travail.html.
Ainsi que les formalités liées à une fin de contrat en CDD :
http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/rupture_du_contrat_de_travail_:_indemnites_01.html#OG27253

ANNEE INCOMPLETE RAM

Question **: J'ai signé un nouveau contrat, j'ai débuté le 9 juin 2009 en année incomplète (3 j par semaine 10h/j) donc 30 h/semaine. Calcule de mon salaire 30 h/S x tarif horaire x 42 s (5s de mes CP - 5 s de CP parent) : 12 + 1/10 de CP comme me l'a indiqué le relais. J'ai posé 3 semaines de congés cet été, combien dois-je déduire du salaire comment faire le calcul ?**

Réponse : Vous ne déduisez rien de votre mensualisation car il s'agit d'un LISSAGE de SEMAINES de TRAVAIL dans le cas de l'année incomplète on ne lisse ou ne mensualise que DU TRAVAIL programmé, ceci est hors congés des parties. Que vous partiez ou que votre employeur parte sur les semaines prévues au contrat (semaines congés des parties), vous recevez votre mensuel.

CONGES PAYES

Question **: Pourriez-vous me repréciser certaines choses concernant principalement les congés payés : *En cas d'accord contractuel sur le paiement anticipé des 10% (dès le 1er mois d'accueil) pour un contrat en année incomplète mensualisé de septembre 2008 à août 2009 - 46 semaines sur 30 h par semaine = 1380 h. En juillet 4 semaines de congés payés ont été prises. Fin août, la 5ème semaine n'a pas été prise, la 6ème semaine enlevée a été prise par les parents dans l'année.**
La 5ème semaine de congés payés est-elle perdue ? Faut-il faire le décompte des heures supplémentaires aux 1380 h ? Elle a été payée mais non prise, l'assistante maternelle a travaillé plus de 1380 h.
***Pour une régularisation au bout d'une année de contrat les jours fériés chômés et payés tombant pendant les vacances de l'assistante maternelle (sauf dimanche et jours non travaillés habituellement ?) Sont-ils récupérés ou payés ? Faut-il les marquer en heures effectives sur la fiche de paie ou sur la fiche de présence et à quel endroit ?**
*** De même comment mentionner les jours ou l'enfant n'est pas accueilli (congés des parents différents de ceux de l'assistante maternelle) et non enlevés en cas d'année incomplète ?**

Réponse : Au moment de la rupture en août 2009, il ne reste que les CP acquis et non pris à solder avec l'indemnité due au titre de ces congés payés non pris. on n'évoquera plus que l'indemnité due au titre des congés payés non pris. Les heures complémentaires et supplémentaires sont à prendre en compte sur le mois où elles sont effectuées comme dans le cas des minorations pour absences. Un mensuel n'est pas fixe, il peut être majoré ou minoré en fonction de l'activité du mois. Si ces heures n'ont effectivement pas été réglées, elles restent dues. Un jour férié sur une période de congés payés a pour incidence le prolongement du congé ou bien la minoration de la prise en jours ouvrables. Fiche pratique sur le sujet. http://www.ufnafaam.fr/index.php/les-conges-payes.html
Dans le cas de l'année incomplète, on ne lisse que des semaines programmées de travail, HORS CONGES des parties.
Les jours d'absence de l'enfant non prévue sont rémunérés et donc mentionnés comme tel.

AVENANT AU CONTRAT RAM

Question : **En septembre 2008, j'ai établi un contrat de garde sur 3.5 j (lundi matin, mardi, mercredi, jeudi toute la journée) avec les parents d'un bébé de 4 mois. A la rentrée de septembre, le père du petit garçon a été informé qu'il se trouvait être mis en chômage partiel du fait de la situation de crise que nous traversons. La société l'informe qu'il ne travaillera plus que 3 j par semaine (du lundi au mercredi) aucune reprise d'activité ne se profilant dans un proche avenir. De ce fait, je propose aux parents un avenant au contrat de sorte d'alléger leurs frais de garde et de passer de 3.5 j à 2.5 j, je travaille donc depuis début septembre avec le nouvel accord. Dans un même temps, j'ai l'opportunité d'accueillir 2 enfants scolarisés, les jours vacants. Sur ces entrefaites, la société prévient qu'il se peut, en fonction des besoins, qu'il soit amené à travailler les jours définis chômés, ce sans planning. De ce fait, je me dois d'accueillir le petit garçon. Ce qui remet en cause mon organisation, puisque le jeudi et le vendredi, j'ai déjà pris un nouvel engagement. Que dois-je faire, étant donné que j'accueille, d'ores et déjà, 2 autres enfants (1 scolarisé et 1 bébé, le lundi, mardi, jeudi et vendredi). J'ai un agrément pour 4 enfants et non 5 et si j'accueille le petit garçon au coup par coup ou même régulièrement, cela me met en dépassement d'effectif. Je vous remercie par avance de bien vouloir répondre à toutes mes interrogations et à mes inquiétudes quant à la suite à donner à cette situation bien compliquée.**

Réponse : Lorsque vous avez modifié les jours d'accueil passage de 3,5 j à 2,5 j, avez-vous fait un avenant au contrat ? Et en avez-vous fait un nouveau lors du dernier changement ? Dans l'attente de votre complément d'informations.

Question : **Malheureusement non, les parents ne m'en ont pas laissé le temps et étaient hésitants d'autant plus que les informations qu'ils ont eues de la part de la PAJE/CAF/URSSAF étaient contradictoires. Pour ces organismes, les avenants ça n'existent pas.**

Réponse : Si vous n'avez porté aucun avenant au contrat, ce sont les contrats en cours qui font foi, vous n'êtes donc pas en conformité avec vos accueils au réel, de plus, vous êtes tenus d'informer votre PMI de tout changement qui survient sur l'accueil des enfants. Une modification d'un des éléments essentiels du contrat doit être conclue avec accord des parties et faire l'objet d'un avenant. Seule la signature effective d'un avenant au contrat de travail engage le salarié de façon irréversible. Si vos employeurs désirent obtenir des renseignements pour des relations contractuelles de travail, l'interlocuteur en cette matière est l'inspection du travail et non la CAF ou PAJEMPLOI. Dès à présent, vous allez devoir vous mettre en conformité avec vos accueils afin de ne pas vous trouver hors agrément.

JOURS FERIES RAM

Question : **J'aimerais un petit renseignement sur les jours fériés, car une collègue me dit que les jours fériés chômés étaient malgré tout payés par l'employeur, il me semblait qu'à part le 1er mai qui était obligatoirement chômé et payé s'il correspondait à un jour d'accueil les autres jours étaient à la décision de l'employeur. Sachant que je démarre aujourd'hui un nouveau contrat avec une durée d'accueil de 21 h par semaine, j'ai également déjà une enfant depuis novembre 2008 dont la durée d'accueil est exactement la même.**

Réponse : L'article 11 de la convention collective répond à votre demande, l'employeur décide si les jours fériés sont travaillés ou chômés, s'ils ne sont pas travaillés mais chômés et que vous remplissez les conditions pour y prétendre, ils n'entraîneront pas de diminution de salaire et vous bénéficierez des jours fériés.

REGULARISATION

Question : **J'arrive à la fin de mon préavis le 6/07 et pour cela j'aurais aimé savoir comment se calcul un solde de tout compte ? En sachant que c'est une démission de ma part. Et aussi comment calculer une régularisation???**

Réponse : Si vous êtes en effet dans le cas d'une année incomplète, vous êtes invitée à vérifier que vous n'ayez pas travaillé plus que vous n'ayez été payée (cas des semaines travaillées et non travaillées). Pour se faire, il vous faut utiliser vos fiches de présence mensuelle et vérifier avec votre mensuel.

80EME ANNIVERSAIRE DU CENTRE DE PLACEMENT FAMILIAL DE THOREY-LYAUTEY 5ème partie

QUELQUES IDEES POUR DEMAIN, LE PLACEMENT EN FAMILLE D'ACCUEIL

Monsieur Jean-Bernard ANDRIEU, Pédopsychiatre, ITEP de Croix.

Demain (ou après demain…) l'accueil familial va être sans doute transformé par la combinaison de plusieurs facteurs concomitants :
Certains éléments sont globaux, inhérents à l'évolution sociétale, les Assistants familiaux en ressentiront les conséquences au même titre que les familles biologiques, ou les professionnels médico-sociaux.
D'autres sont plus particuliers à l'évolution des accueils (dans leurs aspects cliniques ou juridiques), et à l'émergence et la reconnaissance progressive du métier d'assistant familial.
Nous aborderons dans un premier temps les facteurs spécifiques, avant d'évoquer des éléments plus généraux.

La professionnalisation des Assistantes familiales qui va changer les rapports statutaires entre travailleurs sociaux :

Il en est des métiers comme de espèces vivantes : il en naît et il en meurt régulièrement : j'ai appris incidemment qu'il ne restait que six ivoiriers en France (sculpteurs sur ivoire), et à l'inverse, se développent des métiers d'infographiste ou de « coacher ».
Qui peut ici prédire que seront les métiers de demain ? Et quelle inflexion prendra le travail dans une société post industrielle ?
La professionnalisation des assistants familiaux n'est pas vraiment récente, mais elle a subi un coup d'accélérateur ces dernières années :
On en voit des effets positifs : les exigences de formation ne font qu'augmenter [6], les VAE permettent une reconnaissance du savoir-faire des assistants familiaux, et peuvent déclencher des effets de passerelle vers d'autres métiers du social (comme par exemple moniteur-éducateur, ASH…).
Outre l'importance narcissique que revêt le fait de faire partie d'un corps de métier connu et reconnu, la professionnalisation permet de mieux repérer les contours et limites du métier (que l'on observe par exemple par la distinction nette qui s'opère à présent entre assistant familial et assistant maternel), mais aussi d'asseoir une meilleure protection sociale.
Le salaire de ce métier, pour peu que l'assistant familial reçoive deux enfants (parfois plus), devient plus attractif, et se rapproche que celui de certains travailleurs sociaux[7] (éducateurs, Assistantes sociales)…On peut aussi imaginer des effets négatifs ou des risques au décours d'une professionnalisation pour un travail si particulier…Ainsi, une formation insuffisante ou mal comprise peut donner l'illusion d'un savoir à propos de l'enfant accueilli ou sa famille, savoir mal intégré, plaqué, réutilisé alors avec un manque de nuance et de distance…La perte d'un certain naturel ou d'une certaine spontanéité est parfois également soulevée, mais n'est ce pas ici un mythe quelque peu rousseauiste des travailleurs sociaux ?

[6]Beaucoup de services de placement familial ont déjà mis en place, au sein même de leur structure, des réunions à visée informative et formative pour les Assistants familiaux, en complément de ce qui est proposé par les organismes de formation habituels, dans le cadre du plan de formation.
[7]Ce qui ne manque pas parfois de générer quelques tensions, parfois verbalisées, rarement travaillées en profondeur, dans la comparaison des niveaux de vie. On l'observe par exemple au décours des remarques faites par tel ou tel travailleur social en parlant de l'achat par l'Assistant familial d'une grosse voiture neuve…

Pour paraphraser le grand Jean-Jacques (Rousseau) – qui a d'ailleurs lui-même usé et abusé des placements pour ses propres enfants - *l'assistant maternel serait bon par nature, ce sont les services qui le corrompent…*
Alors demain ? Lorsque l'on évoque qu'assistant familial sera vraiment un métier comme les autres, veut-on dire par là qu'il ne l'était pas précédemment ?
A quel niveau se place-t-on ? Au niveau de la rémunération ? Au niveau de la reconnaissance sociétale du métier ? Au niveau des modes d'exercice ?
Une revue éditée par nos voisins belges est très bien faite à ce propos…tant dans la forme que dans son argumentaire, elle replace l'accueil familial parmi d'autres professions…

La masculinisation probable du métier :
De moins en moins de métier ont un sexe…il est bien rare à présent de repérer des professions dévolues aux hommes ou aux femmes. Cette tendance a de nombreuses explications dont la plus évidente est la moindre différenciation des rôles familiaux et sociaux entre hommes et femmes dans nos sociétés occidentales. Le métier d'assistant familial ne fait pas exception à la règle même si, spontanément, notre langue, notre stylo ou notre clavier ont tendance à dire ou écrire ce métier au féminin…On y voit arriver de plus en plus d'hommes, tout comme d'ailleurs dans d'autres métiers, l'exemple significatif étant bien sûr celui de maïeuticien (sage-femme homme). On peut penser que cette tendance va s'accentuer à l'avenir, même si l'on est encore loin pour l'instant de la parité homme/femme (on serait dans un ratio d'un homme pour 20 à 30 femmes actuellement…). La répartition des tâches et des rôles en fonction du sexe dans le couple, la famille et la société ont beaucoup changé en un siècle, et vont encore évoluer…A l' avenir, on verra sans doute moins de différences dans les missions des uns et des autres pour l'éducation des enfants…L'arrivée d'hommes dans ce métier va sans doute infléchir quelques représentations et tout d'abord au niveau des parents biologiques : souvent en effet, les familles d'enfant placés vivent en situation soit monoparentale (la mère élevant seule les enfants), soit avec une figure masculine changeante (concubins différents). Il est probable que la réaction au placement de leur enfant pour ces mères chez un assistant familial « homme » va modifier leurs représentations et fantasmes : ainsi, la concurrence ressentie pourrait être moindre que vis-à-vis d'une autre femme, vécue plus directement comme rivale dans ses capacités maternelles… Mais tout autant pourrait se faire jour l'émergence de fantasmes incestueux chez des parents : « Pourquoi un homme veut-il s'occuper de petits enfants ? » on peut d'ailleurs observer que ce fantasme est tout autant présent chez les travailleurs sociaux, en particulier lors des formalités d'embauche[8]. Il sera d'autant plus prégnant qu'il surgira chez des parents ayant eux-mêmes subi des attouchements ou des viols de la part d'une figure paternelle (situation incestueuse), ou issus de familles à transactions incestuelles dans lesquelles l'ambiance était par trop excitante, et les barrières trans-générationnelles non ou mal établies. Dans certains cas, des hommes rejoignent leurs épouses pour exercer ce métier en couple …Ceci les rapproche alors des couples éducatifs qui accueillent dans les lieux de vie des enfants particulièrement inadaptés aux relations sociales ne trouvant pas leur place en foyer…

La modulation des accueils, l'assouplissement des prises en charge.
La diversification des modes de placement est en train d'apparaître : ainsi voit-on arriver des accueils modulés : accueil de jour, accueil séquentiel (quelques jours par semaine, ou « midweek »), accueil intermittent (des séquences de deux à trois semaines de temps en temps, à l'instar des séjours de ruptures en lieux de vie). Bien sûr, si les raisons du placement perdurent (danger physique et/ou psychologique avéré pour l'enfant, parents trop marginalisés, trop pris dans des troubles psychiques graves ou trop inconstants) l'accueil restera permanent, puisque les conditions familiales ne sont pas requises pour que la notion de protection soit nuancée par la notion de l'intérêt du lien familial. Dans un certain nombre de cas cependant, il est envisageable que l'enfant réintègre son milieu familial d'origine. De cela découlera un mode d'accueil partiel, plus complexe à gérer au sein des services de placement familial et chez les assistants familiaux. En effet, cet accueil partiel ou modulé risque d'entraîner des conséquences à divers niveaux : au plan relationnel, on peut émettre l'hypothèse que l'investissement affectif voire les modes d'attachement de l'enfant à sa famille d'accueil seront moins solides parce que plus partagés. Au niveau matériel cela va impliquer pour la famille d'accueil de disposer d'une chambre pour des accueils ponctuels.

[8]Lors du recrutement, il va de soi qu'il convient de prendre toutes les garanties possibles pour s'assurer de la virginité du casier judiciaire des postulants assistants familiaux… (Qu'ils soient d'ailleurs homme ou femme !).

Et s'il est prévu un accueil en alternance de plusieurs enfants, comment ces derniers pourront-ils s'approprier cet espace intime de la chambre, parfois véritable projection de leur soi, en sachant qu'ils doivent la partager avec un ou plusieurs autres ? Au niveau financier, comment seront rémunérés les assistants familiaux en cas de prise en charge partielle ?
Et à un niveau plus global de gestion de service, ne sera-t-on pas être amené - rentabilité oblige - à augmenter le nombre d'enfants accompagnés ? Cela aura des incidences sur la qualité des suivis puisque, arithmétiquement parlant, le nombre d'audiences chez le magistrat, de visites médiatisées, de synthèses vont augmenter d'autant : le rythme de suivi risque d'être d'autant diminué. Enfin, la notion de placement (judiciaire) intrafamilial est en train d'apparaître : dans certains cas, il est possible, et même souhaitable, de proposer un retour dans le milieu familial d'origine avec le maintien des suivis effectués par le service d'accueil familial (pour une durée nécessairement limitée). Dans les « bons cas », il favorise un retour progressif de l'enfant dans sa famille, avec une continuité des prises en charge socio-éducatives et psychologiques. Cela permet un temps de « tuilage », afin que la famille d'origine puisse se réapproprier les devoirs de soins et d'éducation de leur enfant. En effet, il est souvent nécessaire de proposer des services-relais, mesures d'AEMO, SESSAD, soins Médico-psychologiques ambulatoires de type CMP ou CMPP, qui le plus souvent ne peuvent débuter leur action sans un certain délai.

Une possible évolution du balancier : droit des enfants/autorité parentale :
Cette thématique a été longuement explorée par une autre conférencière de la journée au travers des tensions qui existent depuis fort longtemps entre les autorités judiciaires et administratives. Il existe une dialectique entre droits des enfants et autorité parentale : les évolutions sociétales ont été marquées par des déplacements du curseur entre droits des parents (sur leurs enfants), et droits des enfants…La tendance « lourde » est que l'individu, au fil de l'évolution, (au moins dans les sociétés occidentales dites « évoluées »), ait de plus en plus de droits et que la figure tutélaire d'autorité, gérante et garante du collectif, perde en contrepoint beaucoup de pouvoir…(c'est toute la question de l'avènement, puis du déclin du pater familias de la Rome antique, re qualifié par le droit Napoléonien, et décliné en ses avatars sociaux qu'ont représenté le curé, l'instituteur, le policier, le magistrat…). Cela a abouti au XX^{ème} siècle à la montée du droit des femmes, et consécutivement est advenue peu à peu la notion de droit de l'enfant…

A la différence des sociétés traditionnelles où le collectif est essentiel - la personne n'existant pratiquement pas hors du groupe - notre société favorise l'individu voire encourage l'individualisme, non sans risque de délitement des liens sociaux et familiaux. Même dans notre travail médico-social, le qualificatif « individuel » a conquis ses lettres de noblesse au travers du fameux « projet individualisé ». Mais cette tendance est contrebalancée par une résistance du côté du droit des parents, explicable à plusieurs niveaux :

- Pour des raisons purement logiques, un vecteur (le droit des groupes) : c'est le classique « effet de balancier », que l'on observe fréquemment dans les évolutions de sociétés.
- Mais il existe aussi des raisons cliniques qui expliquent la mise en avant du droit des parents : la famille est devenue objet de soin détrônant l'individu en souffrance, grâce notamment aux avancées des théoriciens systémiques. Récemment, on est passé encore à un cran au dessus en situant la famille comme sujet de soins (l'enfant et ses parents deviennent de plus en plus des partenaires de soignants, l'aide se contractualise : on le repère par exemple dans la rédaction obligatoire du contrat de séjour). Enfin, il ne faut pas méconnaître non plus la pesée de raisons économiques : il est moins coûteux - au moins à court et moyen terme - de maintenir dans leur milieu familial des enfants avec des mesures d'accompagnement social que de les placer en famille d'accueil, les faire héberger en foyer voire en institution spécialisée.

L'articulation entre le social, le médico-social et le sanitaire :
Les liens entre le « soin social » et le soin « Médico-psychologique » sont depuis longtemps au cœur du travail social en France. Là aussi, existent de nombreux niveaux qui s'interpénètrent, des tensions entre des logiques foncièrement différentes. Le point commun entre les prises en charge sociales et médico-psychologiques est le coût qu'elles représentent pour une collectivité. En France une instance a été créée récemment : l'Agence Régionale de Santé (ARS), instance issue de l'Agence Régionale

d'Hospitalisation), à des fins de contrôle et de régulation administrative et financière. A terme, il est prévu que l'ARS chapeaute l'organisation des soins sanitaires et médico-sociaux. Un colloque a eu lieu le 8 octobre 2009 à l'Institut Catholique de Lille, et a traité des « synergies entre pôle sanitaire et médico-social, au service de la personne handicapée ou dépendante ». On voit donc se dessiner des rapprochements, des regroupements, des mutualisations de moyens entre les domaines sociaux et sanitaires…Comment alors, dans dix ou vingt ans, les choses vont-elles se réarticuler ? Quelles hiérarchies, quels nouveaux organigrammes vont apparaître ? L'ogre sanitaire avalera-t-il tout cru le petit Poucet médico-social ? De qui dépendront alors les assistants familiaux : du social ? Leur mission sera-t-elle englobée dans la grande rubrique du « soin à la personne » ?

Le recul des retraites pour les assistants familiaux…aussi ! L'allongement de la durée de vie dans les sociétés dites évoluées va nécessiter une augmentation progressive de la période de travail, liée à une augmentation nécessaire des cotisations pour la retraite. Cela vaudra pour tout un chacun, donc aussi pour les assistants familiaux, qui pourront – ou devront – travailler jusqu'à 65, 67, 70 ans…Cela aura sans doute des effets contrastés : la prolongation des accueils permettrait peut-être une forme de sécurisation du parcours des jeunes. En même temps, le vieillissement physique et psychologique des assistants familiaux pourra poser problème du fait des effets de fatigue, voire des accrocs de santé que l'assistant familial pourrait subir…Les services auront alors à anticiper ce risque, en se montrant plus souples et réactifs en cas d'indisponibilité de la famille d'accueil.

L'avenir du métier d'accueil familial va aussi être soumis à des évolutions possibles de la médecine et de la psychiatrie : On peut imaginer que des progrès en psychiatrie, notamment en ce qui concerne les recherches neurobiologiques, parviennent à traiter de façon plus efficace certains symptômes particulièrement gênants, notamment l'instabilité psychomotrice ou l'impulsivité. Actuellement, les prescriptions médicamenteuses ne ciblent pas très précisément tel ou tel symptôme, leur efficacité est réelle mais variable selon les enfants, et il demeure le problème de certains effets indésirables à court ou long terme. Mais dans dix ou vingt ans, ne pourrait-on imaginer qu'en fonction de la carte génétique individuelle de chacun, on puisse établir quelle molécule pourrait permettre de réguler les symptômes les plus pénibles présentés par les enfants pour leur entourage : l'agressivité, l'intolérance aux frustrations, l'impulsivité, l'instabilité psychomotrice ? Cela aurait alors des effets en cascade : dans un certain nombre de cas, la boucle interactive symptôme de l'enfant/réactions inadéquates des parents serait interrompue, et certains placements d'enfants seraient sans doute évités. Et même en cas de placement, l'enfant ne présentant pas ou plus ces symptômes pouvant compromettre l'accueil familial, les orientations en établissement spécialisés seraient plus rares…Bien sûr on pourra aussi avancer la tentation de transformer tous les enfants en petits moutons bien sages, et de confondre ainsi la saine et nécessaire affirmation de soi avec les réactions oppositionnelles excessives…Ici la question des limites entre le normal et le pathologique sera posée avec d'autant plus acuité !

Les bouleversements profonds des modèles familiaux nucléaires classiques Finie la famille père-mère-enfants…[9]. L'ancien modèle où le père biologique (celui qui a conçu l'enfant) était en même temps le père psychologique (celui qui élève, qui éduque les enfants) et le père symbolique et social (celui qui donne le nom, qui en est légalement responsable) est de plus en plus souvent battu en brèche. Cela est fréquent dans les familles que nous sommes amenés à accompagner, comme si, quelque part, elles étaient « en avance » par rapport aux familles plus construites, plus installées socialement.

Nul doute que cette désintrication de la fonction paternelle prédit celle de la fonction maternelle… (La mère qui conçoit l'enfant n'étant plus nécessairement celle qui élève l'enfant ou qui lui donne son nom : on le voit au travers de la problématique des mères porteuses par exemple). L'augmentation des divorces ou des séparations montre que le couple s'est désinstitutionnalisé. La sociologue Irène THERY a mis en exergue le concept de démariage. Un de ses fondements repose sur le fait que les couples s'unissent et se désunissent au gré des aléas sentimentaux qui les lient ou les délient. Ces unions ou désunions ne sont plus liées à la gestion du patrimoine (mariages arrangés) ou à la pression morale ou religieuse (on ne divorce pas dans notre famille).

Paradoxalement, le désir pour l'autre devenant seul maître à bord a fragilisé la pérennité des couples.

La recomposition de couples amène de nouveaux acteurs dans la pièce familiale que sont les « beaux » (beaux-pères, belles-mères, beau-fils…) amenant à d'autres répartitions affectives et éducatives.

[9] Qui n'est d'ailleurs, si l'on en croit nombre de sociologues ou d'historiens, qu'une construction de la société bourgeoise du XIX^{ème} siècle…La même, rappelons-le, qui a vu émerger la pensée freudienne et son modèle œdipien.

L'union d'un couple, stable, durable, scellé par le mariage devient même un modèle minoritaire. Certains juristes ou sociologues commencent à penser au mariage CDD[10]…De nombreuses personnes choisissent (ou subissent) de vivre en célibataires, et certaines postulent parfois pour ce métier… Les repères classiques du modèle familial œdipien (le triangle père-mère-enfant) issu du modèle psychanalytique[11], nous servent jusqu'à présent de norme. En cas d'embauche d'un(e) assistant(e) familial(e) célibataire ou veuf (ve), ou divorcé(e)…), la relation avec l'enfant placé ne risque-t-elle pas de glisser vers une relation symbiotique ? La critique est d'autant plus pertinente que l'enfant lui-même, ayant subi le plus souvent des carences ou des distorsions affectives précoces se glissera d'autant mieux dans cet enfer pavé des meilleures intentions que représente la fusion entre lui est son assistant(e) maternel(le) : il mettra en œuvre des conduites d'adhésivité, de dépendance symbiotiques qui pourront vite dégénérer en aliénation conflictuelle. Des demandes d'embauche pourront aussi provenir de plus en plus souvent à l'avenir par des personnes vivant en couples homo parentaux. L'évolution du corps social sur la question de l'homosexualité, une plus grande tolérance de la société vis-à-vis des gays et lesbiennes, mais aussi les droits dont ils pourront à l'avenir se prévaloir[12] vont modifier en profondeur les critères de choix des assistants familiaux. Nos modèles de famille sur lesquelles nous nous appuyons pour l'instant vont être, on le voit, considérablement bouleversés à l'avenir ! A court et moyen terme, les modèles familiaux nucléaires (père ou beau-père/mère ou belle-mère/enfant) vont perdurer, mais à plus long terme, il est possible qu'un modèle familial plus élargi, avec l'apparition d'une certaine mutualisation de vie et des moyens, redevienne plus fréquent. L'élargissement pourrait être horizontal : faire garder et élever les enfants par des sœurs, frères, amis…On pourrait aussi observer un élargissement vertical : vers les générations suivantes du fait de la difficulté à s'autonomiser financièrement pour les plus jeunes, et vers les générations précédentes en raison de l'explosion des coûts de prise en charge des personnes du quatrième, puis bientôt du cinquième âge…Les familles élargies vont ainsi peut-être retrouver une place de choix dans la société future ? Bien entendu, ces évolutions marqueront autant les familles biologiques des enfants placés que les familles d'accueil… (Et même aussi les professionnels des équipes Médico-psycho-sociales dans nos services…). Si la famille élargie ne semble pas trop dysfonctionnelle, alors on peut imaginer qu'à l'instar du modèle belge d'accueil familial, de nombreux enfants soient placés au sein de la famille élargie (chez des grands-parents, une tante…).

Les effets du trio : assurance/transparence/innocence

Nous sommes soumis dans notre société actuelle aux effets positifs et négatifs d'une évolution de nos relations, liés à l'interaction entre ces trois tendances.

L'assurance Nous sommes de plus en plus confrontés à une logique d'assurance : la formalisation de protocoles imposés par la DDASS, l'apparition de notions comme le principe de précaution, la recherche du risque minimal vont influencer de plus en plus nos décideurs et les répercussions en cascade apparaissent déjà chez les assistants familiaux ou les travailleurs sociaux. Nous risquons d'aller vers une société qui bridera les projets, limitera les initiatives… (On peut prendre ici l'exemple des séjours de vacances, pour lesquels, tout est fait pour compliquer leur réalisation. La vie (hélas) est par définition une situation à risque, dont d'ailleurs l'issue est toujours mortelle…

La transparence : Si les bâtiments s'ornent de verre (et sont souvent très beaux), si les lofts séduisent autant en architecture, cela correspond à une tendance actuelle qui se renforce autour du « montrer », du « je n'ai rien à cacher » Alain GUY que j'ai remplacé pour cette journée a évoqué au colloque de l'ANPF à Paris en 2008 que l'on passait d'une société du pouvoir à une société du pourvoir…L'inflation des écrans et des caméras dans notre vie va dans le même sens (télévision, ordinateurs, webcams, télésurveillance,…).Ce qui nous est caché est forcément douteux…et l'intime a mauvaise presse (il est toujours plus ou moins taxé de sulfureux). La notion de « secret de famille » a échappé, telle la créature de Frankenstein, au Dr TISSERON, et il a même dû défendre ultérieurement la fonction hautement protectrice du secret pour la psyché individuelle ! L'émergence de termes comme la traçabilité indiquent une tendance forte de notre société, qui ne supporte plus le caché, et imagine la transparence comme le gage de la probité !

[10]Cela n'est cependant pas forcément si nouveau : au Moyen Orient, les musulmans Chiites possèdent depuis des siècles une forme de mariage limitée dans le temps…

[11]Je ne méconnais pas ici la dimension symbolique essentielle dans la psychanalyse de la fonction paternelle qui ne se résume pas à la présence effective d'un père ou beau-père à domicile, il n'empêche que ce modèle imprègne encore lourdement nos critères de choix de familles d'accueil…

[12]Au premier rang desquels le principe de la non-discrimination.

Comment va se réorganiser le modèle de vie familiale à l'aune de cette inflexion ? Comment va évoluer la norme des modes relationnels entre parents et enfants ? Que doit-il rester caché, secret, inaccessible au jeune ? Quelle distance physique et psychologique sera mise en 2030 ? Et ceci, on le voit bien, déteindra obligatoirement sur les accueils familiaux.

L'innocence : L'émergence (avec la mise en exergue par les médias) d'affaires douloureuses concernant des pédophiles ou des réseaux pédophiliques est venue mettre en avant cette notion d'innocence de l'enfant, de l'enfance, et son pendant, à savoir la responsabilité, voire la culpabilité des adultes. C'est un formidable retour en arrière car l'enfant des années 70 (c'est un peu l'enfant de la psychanalyse…) est d'abord sujet. Un peu plus tard, et dans la même veine, Terry BRAZELTON nous a dit que « Bébé était une personne »…Suite aux travaux freudiens, les thérapeutes ont questionné la véracité d'attouchement incestueux évoqués par des patients en psychothérapie ou en psychanalyse. Ces dires pourraient aussi être des constructions, des « scénarii » réécrits dans une problématique œdipienne qui s'est mal négociée ? L'enfant d'alors avait un sexe, un désir…Bien entendu, cette position a généré des excès, notamment de nier (voire dénier ?) pour certains la possibilité qu'une personne puisse subir ou avoir subi dans son enfance des attouchements ou des incestes, ou en minimiser le caractère traumatique ou pathogène. Il faut rejeter une telle attitude ; porteuse d'un manque d'empathie préjudiciable au bon déroulement des soins. Néanmoins, on sait depuis longtemps que ce n'est pas l'acte en tant que tel – aussi abject et barbare soit-il – qui fait traumatisme, mais la manière dont il pourra ou non être métabolisé par le psychisme du sujet…Les années 2000 voient le retour en force de la fragilité, de l'innocence de l'enfant. Le risque cette fois-ci est de refuser aux enfants toute forme de responsabilité, de nier leurs capacités séductrices, de barrer la question de leur désir…L'enfant n'est ni ange ni démon, ni faucon, ni colombe il intègre à des degrés variables ces deux aspects contradictoires en lui. Tout au plus devons-nous lui reconnaître une asymétrie dans la force physique, la maturité sexuelle et psychologique par rapport aux adultes. Alors, comment vont se gérer, se traiter les problématiques sexuelles des enfants placés à l'avenir ? Bien entendu, les trois aspects : Assurance/innocence/transparence peuvent s'associer diversement, et amplifier leurs effets réciproques…

Les modifications de notre mode de vie, liées à l'envahissement de notre quotidien par les technostructures que sont les outils informatiques et/ou automatiques, ainsi que l'Internet.

Au niveau de l'espace-temps : Les temps de parcours diminuent : le TGV ou l'avion ont singulièrement réduit le temps de déplacements. Mieux, le temps peut parfois totalement s'annihiler dans l'instantané : l'Internet, les téléphones permettent un contact immédiat, mais sans le contact physique. Au plus long terme, avec la crise des déplacements qui ne manquera pas de survenir du fait de la raréfaction des énergies fossiles (avec l'absence d'une autre énergie alternative), et de la fin probable du modèle de société consumériste qui épuise et pollue la planète, nos modes de vie vont se transformer…on se déplacera paradoxalement peut être moins physiquement dans 20 ans qu'aujourd'hui…Mais le corollaire de cet argument est que la communication virtuelle immédiate prendra d'autant plus d'essor. Les distances s'estompent, et une nouvelle proxémique apparaît du fait des relations par Internet ou par le téléphone : « ce qui est loin est près, ce qui est près est loin… » : Je discute avec un « ami » d'Australie sur face book ; tandis que je ne connais même pas mon voisin de palier… Pour ce qui est de l'accueil familial : L'accueil familial va avoir à travailler avec la question de nouvelles technologies de la communication et de l'information : déjà, notamment pour l'adolescent (es) accueilli (es), se pose la question de posséder un téléphone portable, avec ses conditions d'utilisation et les problèmes que cela pose lorsqu'un magistrat a imposé de strictes visites médiatisées…

La notion de séparation risque de changer en profondeur : les relations qu'entretiendront les personnes séparées physiquement vont changer de nature, des modes de communication dématérialisés vont se développer : dans les relations enfants-parents, mais aussi dans nos modes de travail. Les discussions entres assistantes familiales et les travailleurs sociaux, s'effectueront demain, par téléphone portable, e-mail, des échanges passeront par des blogs. Après demain apparaîtront les visioconférences holographiques, et surtout nos doubles informatiques, nos avatars virtuels n'ayant qu'une existence sur la toile d'Internet, qui parleront ou agiront, tels nos doubles virtuels dans le futur espace-temps numérique (dont un des précurseurs s'appelle actuellement « second life ». En pratique, comment se fera une rencontre médiatisée par le biais d'un de ces nouveaux outils de communication ? Comment gèrerons-nous les relations entre avatars ? Un avatar de père violeur pourra-t-il rencontrer celui de sa fille sur le net ? Et que dira la loi à ce propos ? Enfin, sans aller jusqu'à un scénario à la Isaac ASIMOV[13], à quand les nanou-robots ? Par exemple, des cyber-supernanny, qui seraient placés dans les familles où un risque de carence ou de violence pourrait exister ? En conclusion, il est bien difficile de prédire ce que l'accueil familial deviendra à l'horizon de 5, 10 ou 20 ans…

Le monde, la société va évoluer, l'accueil familial s'y adaptera. Formons des vœux pour que les aspects les plus nobles de ce métier soient coûte que coûte préservés : l'accueil et le respect de l'autre, la qualité humaine d'accompagnement ; et qu'il ne soit pas paralysé par l'inflation technocratique, ou noyé sous l'affluence d'aspects procéduraux ou règlementaires.

[13]Isaa ASIMOV est un des plus grands auteurs de science fiction du XX^{ème} siècle. Il a écrit dès 1950 « les robots », livre où il met en scène des cyborgs, qui, n'étant au départ que des machines sophistiquées, se transforment au fil des chapitres et des progrès scientifiques en des êtres quasi-humains.

DOSSIER DU MOIS

ACCUEILLANT FAMILIAL

Désormais, les personnes morales de droit public ou de droit privé peuvent salarier des accueillants familiaux chargés de prendre soin, à titre onéreux et au sein même de leur domicile, de personnes âgées ou handicapées. La conclusion d'un contrat de travail et d'un contrat d'accueil est obligatoire.

Le vide réglementaire laissé après la loi du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable (DALO) qui, pour rappel, a autorisé les personnes morales de droit public ou de droit privé à salarier directement des accueillants familiaux a été comblé cet été. Attendus depuis plus de trois ans, deux décrets du 3 août 2010 fixent enfin le régime juridique applicable à ce nouveau mode d'intervention [1]

Reconnu, assez tardivement, par une loi du 10 juillet 1989, l'accueil familial à titre onéreux constitue un mode de prise en charge des personnes âgées ou handicapées qui peine aujourd'hui encore à se développer.

Solution intermédiaire entre le maintien à domicile et l'hébergement collectif en établissement, il se met en place au domicile même d'une famille d'accueillants agréés, chargés d'apporter des solutions en matière d'hébergement et d'accompagnement. Le recours à ce dispositif s'est traditionnellement fait de gré à gré, c'est-à-dire d'un commun accord et sans intermédiaire, entre la famille accueillante et la personne fragilisée. Afin de renforcer la professionnalisation de l'accueil familial et les droits des accueillants familiaux, la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale l'a profondément réformé. Outre l'encadrement de la procédure d'agrément et la revalorisation de la rémunération, elle a posé l'obligation pour l'accueillant et la personne accueillie ou son représentant légal, de conclure un contrat d'accueil conforme aux stipulations d'un contrat-type. Surtout, constatant qu'un tel contrat ne pouvait être assimilé juridiquement à un contrat de travail, la fragilité des personnes accueillies empêchant la formation d'un véritable lien de subordination, le législateur a autorisé les personnes morales publiques ou privées gérant certains établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) à passer de véritables contrat de travail, distincts des contrats d'accueil, avec les accueillants familiaux. Mais, en pratique, cette possibilité n'a quasiment jamais été mise en œuvre d'abord parce que son champ d'application était limité à certaines personnes morales, ensuite et surtout, parce qu'aucune disposition entourant le statut juridique de l'accueillant « salarié » n'avait été prévue : modalités de remplacement en cas d'absence, régime spécifique des congés, etc. La loi du 5 mars 2007 a rectifié le tir, d'une part en permettant à toute personne morale de salarier des accueillants familiaux et, d'autre part, en donnant un cadre juridique à cette relation de travail. Reprenant certaines propositions issues du rapport sur l'accueil familial de Valérie ROSSO-DEBORD, les décrets d'application, très attendus, ont enfin été publiés. Désormais, à côté des accueillants familiaux « de gré à gré », des accueillants familiaux peuvent être salariés par une personne morale. Outre la signature d'un contrat d'accueil, un contrat de travail devra être conclu. Ce dernier devra notamment prévoir les modalités de prise en charge des personnes dépendantes pendant les congés de l'accueillant familial.

QUI EST CONCERNE ?

Désormais, l'accueil familial peut être mis en place entre trois personnes : la personne fragilisée, l'accueillant familial et son employeur, une personne morale.

PERSONNES ACCUEILLIES

En principe, l'accueil familial est ouvert aux personnes âgées d'au moins 60 ans et aux adultes handicapés qui ne peuvent ou ne veulent ni demeurer à leur domicile ni être hébergés en établissements. Toutefois, certains d'entre eux en sont exclus. Afin de ne pas introduire de rapport pécuniaire au sein de la solidarité familiale, l'accueil familial ne peut s'organiser entre membres d'une même famille jusqu'au quatrième degré inclus. Par ailleurs, les personnes handicapées relevant d'une prise en charge dans les maisons d'accueil spécialisées (MAS) ne peuvent pas non plus faire l'objet d'un accueil familial ordinaire. Compte tenu de la surveillance et des soins constants qu'elles nécessitent, un régime spécifique à été instauré [5].

[1] Ce nouveau régime ne concerne pas l'accueil familial thérapeutique régi par l'article L. 443-10 du code de l'action sociale et des familles (CASF).

ACCUEILLANTS FAMILIAUX

AGREMENT

Les particuliers qui souhaitent accueillir à leur domicile, à titre onéreux, temporairement ou de façon permanente, des personnes âgées ou handicapées, doivent être préalablement agréés en tant qu' «accueillant familial » par le président du Conseil Général (PCG) du département de leur résidence. Adressée au PCG par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la demande d'agrément doit préciser en particulier le nombre maximum de personnes âgées ou handicapées susceptibles d'être accueillies, le cas échéant leur répartition et le mode d'accueil prévu (temps partiel ou temps complet). Le PCG dispose de 10 jours pour accuser réception de la demande ou réclamer la production des pièces manquantes dans le délai fixé.

Pour obtenir l'agrément, le demandeur doit notamment justifier de conditions d'accueil permettant d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes accueillies, s'engager à ce que l'accueil soir assuré de façon continue et disposer d'un logement adéquat. Il devra également suivre une formation initiale puis continue et accepter la mise en place d'un suivi social et médico-social des personnes accueillies.

Le PCG rend sa décision dans un délai de quatre mois suivant la date de réception du dossier complet. Désormais, à défaut de réponse dans ce délai, la demande d'agrément sera considérée comme acceptée et non plus rejetée. Cette acceptation tacite s'applique aux dossiers complets déposés avant le 7 août 2010. L'agrément est accordé pour cinq ans. Dans sa décision, le PCG doit mentionner

- le nombre, dans la limite de trois [6], de personnes pouvant être accueillies ;
- le cas échéant, la répartition entre personnes âgées et handicapées ;
- les modalités d'accueil prévues. Tout refus d'agrément doit être motivé.

RETRAIT

L'agrément peut être retiré en cas de non-conclusion du contrat d'accueil, de non-respect des obligations contractuelles, de non-souscription d'un contrat d'assurance ou de fixation d'un montant manifestement abusif de l'indemnité d'hébergement.

En outre, lorsque les conditions d'accueil ne présentent plus les garanties de sécurité et de bien-être des personnes accueillies, l'accueillant doit, sur injonction du PCG, remédier aux carences dans un délai maximum de trois mois. A défaut, l'agrément est retiré.

A SAVOIR

L'accueil familial peut toujours se faire de gré à gré entre l'accueillant familial et la personne âgée ou handicapée. Un contrat d'accueil, conforme à un contrat-type, doit être conclu entre ces deux parties. Désormais, à la demande de la personne accueillie ou de son accueillant, une personne morale de droit public ou privé peut être désignée par le Président du Conseil Général (PCG) comme tiers régulateur pour faciliter leurs relations. Ce dernier est notamment chargé d'assister la personne accueillie dans les démarches administratives, de l'accompagner pour des sorties non prévues par le contrat d'accueil et d'organiser des projets collectifs d'animation hors du domicile. Il peut également mettre en relation les accueillants familiaux remplaçants avec les accueillants familiaux et les personnes accueillies, rechercher des places en ESSMS pour un accueil temporaire pendant les congés de l'accueillant familial. En cas de litige, il peut faire office de médiateur.

La mise en place d'un tiers régulateur nécessite la conclusion d'une convention entre le PCG et la personne morale, fixant les prestations ainsi que leurs modalités de réalisation et de financement. Les prestations financées par le département devront être distinguées de celles pouvant être librement prestées et financées par les accueillants familiaux ou les personnes accueillies. Ces derniers doivent être informés de la conclusion des conventions de tiers régulateur. L'accueillant ou la personne accueillie qui n'est pas à l'initiative de la demande de tiers régulateur doit donner son accord pour la réalisation des prestations.

[5] Prévu par l'article L. 441-3 du CASF, ce dispositif nécessite toutefois la publication d'un décret toujours attendu.

[6] Le nombre de personnes accueillies simultanément, de manière permanente ou temporaire pour un accueil à temps complet ou pour un accueil à temps partiel, ne doit pas dépasser cette limite.

Source : tsa N° 1 novembre 2010

ADMINISTRATION DES MEDICAMENTS

La question de l'administration de médicaments par les travailleurs sociaux dans les établissements sociaux et médico-sociaux est récurrente…..A suivre !

Source : juris**associations**

Texte de la question écrite au Gouvernement N° 87491 publiée au JO le 07/09/2010 page 9622

Monsieur Hervé MARITON appelle l'attention de Monsieur le Ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur le statut des familles qui accueillent à leur domicile des personnes handicapées mentales de plus de 21 ans. Au regard de l'article L. 421-2 du code de l'action sociale et des familles, établi par la loi n° 2002-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux, l'assistant familial est une personne qui accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans, à son domicile. Or, dès le jour où le jeune majeur atteint les 21 ans, le statut d'assistant familial ne s'applique plus ; la famille devient accueillant familial. Ainsi, la situation fiscale de la famille change radicalement. En effet, si la personne handicapée mentale accueillie a moins de 21 ans, l'accueil à domicile ouvre droit à un abattement égal à cinq fois le montant du salaire minimum de croissance, par jour et par personne majeure de moins de 21 ans. Passé 21 ans, plus aucun abattement n'est appliqué. Il convient cependant de noter, qu'au regard des personnes accueillies, les familles ne ménagent ni leur temps ni leurs efforts car, qu'elle soit mineure ou âgée de plus de 21 ans, elle requiert les mêmes attentions. Aussi, il lui demande s'il pourrait être envisagé de prolonger le statut d'assistant familial en faveur de toute famille accueillant des personnes handicapées mentales, sans limites d'âges, permettant par là-même le maintien du statut fiscal et le bénéfice des abattements.

Tarifs UFNAFAAM au 1er janvier 2011

Cotisation annuelle :	11 €
JOURNEES NATIONALES	
Inscription individuelle	40 € + (actes compris)
Inscription avec prise en charge de l'employeur	70 € + (actes compris)
Les PUBLICATIONS	
Tarifs associatifs :	
Circulaire	35 € (frais de port inclus)
ARC	19 € (frais de port inclus)
Contrat de travail et d'accueil	3,50 € (frais de port inclus)
Contrat à Durée Déterminée (lot de 10)	5 € (0,50 cts l'unité) (frais de port inclus)
Contrat de travail occasionnel (lot de 10)	5 € (0,50 cts l'unité) (frais de port inclus)
Agenda assistant maternel 2011	14 € (frais de port inclus)
Agenda assistant familial 2011	18 € (frais de port inclus)
NewsRAM réservée uniquement aux RAM	40 €
Tarifs tout public :	
ARC individuel	22 € (frais de port inclus)
ARC individuel au numéro	6 € + 1,70 € de frais de port
Actes Journées Nationales	22 € + 1,70 € de frais de port
Contrat de travail et d'accueil	7 € + frais de port*
Contrat à Durée Déterminée (lot de 2)	2 € + 0,91 cts de frais de port
Contrat de travail occasionnel (lot de 2)	2 € + 0,91 cts de frais de port
Agenda assistant maternel 2011	17 € (frais de port inclus)
Agenda assistant familial 2011	22 € (frais de port inclus)

*Frais de port :
1 à 2 contrats : 1.70 €
3 à 5 contrats : 3.08 €

Possibilité de lots pour les commandes de contrat associatif :
→ 2 contrats : 7 €
→ 10 contrats : 35 €
→ 30 contrats : 105 €

TARIFS ASSURANCES 2011 DE CLARENS

ASSURANCES	UFNAFAAM *Coût versé à l'assureur*	ASSOCIATION ADHERENTE *Coût versé à l'UFNAFAAM*	ADHERENTS *Prix conseillé*
RCP + JURIDIQUE	22,15 €	22,75 €	23,35 €
RCP + JURIDIQUE + DOMMAGES AUX BIENS	42,15 €	42,75 €	43,35 €
VOITURE	38 €	38 €	38 €

Auchan

Centrale d'Achats
Direction Produits MAISON & LOISIRS
Service Qualité
200 rue de la recherche
59650 Villeneuve d'Ascq Cedex

PAGES DANIELLE
12 BOULEVARD DE LA DOURONNE
13390 AURIOL

Villeneuve d'Ascq, le 19 Octobre 2010

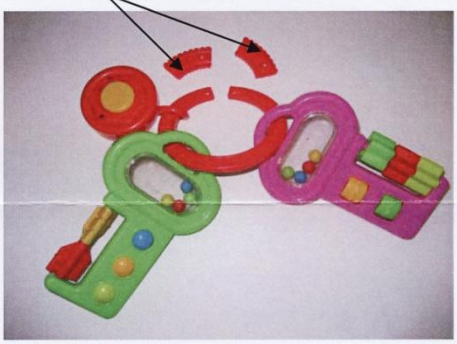
Madame, Monsieur,

Vous avez fait l'acquisition du trousseau de clés Baby (marque Auchan), Réf 77759-AP, EAN 4893413777593, code 614240.

Par principe de précaution, la société AUCHAN procède au rappel de vente de ce produit dans tous nos magasins.

Produit à l'achat

Risque de désolidarisation de ces pièces pouvant être ingérées par des enfants



Nous vous demandons de ne plus l'utiliser et de le ramener au magasin Auchan le plus proche où il vous sera repris contre remboursement.

Nous vous remercions de votre compréhension.
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le service Qualité AUCHAN
Tél. : 03 5930 5930